جامعة القاهـرة

كلية الحقوق

التزام العامل بعدم منافسـة صاحب العمل
(دراسة مقارنة)
في القانـونين المصـري والسعـودي

رسالة ماجستير

مقدمة من الباحث

علـي يحيـى آل زمانـان

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

أ.د. / أحمد حسن البرعي — مشرفا ورئيسا
أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية

أ.د. / محمد أحمد إسماعيل — عضـوا
أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية كلية الحقوق بالقاهرة فرع بني سويف.

أ.د. / رزق مقبول الريس — عضـوا
رئيس قسم القانون بجامعة الملك سعود (الرياض).

١٤٢٤ هجرية – ٢٠٠٤ ميلادية

جامعة القاهـرة
كلية الحقوق

التزام العامـل بعدم منافسـة صاحب العمل
(دراسـة مقـارنة)
في القانـونين المصـري والسعـودي

رسالة ماجستير

مقدمة من الباحث

علـــي يحيـــى آل زمانـــان

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

أ.د. / أحمد حسن البرعي — مشرفاً ورئيساً
أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية

أ.د. / محمد أحمد إسماعيل — عضـواً
أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية كلية الحقوق بالقاهرة فرع بني سويف.

أ.د. / رزق مقبول الريس — عضـواً
رئيس قسم القانون بجامعة الملك سعود (الرياض).

١٤٢٤ هجرية – ٢٠٠٤ ميلادية

" بسم الله الرحمن الرحيم "

(سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم)

" صدق الله العظيم "

" سورة البقرة الآية ٣٢ "

شكــــر وتقديــــر
REMERCIMENTS

أتوجـه بخالص الشكر والتقدير

إلى أستاذي الجليل معالي الدكتور / أحمد حسـن البرعي

(المشرف على الرسالة)

علـى مسـاعدته وإرشـاداته الدائمـة لـي، والتـي لولاهـا ما خرج هذا العمل بمثل هذه الصورة التي خرج منها ، فجزاه الله خيراً عني وعن كل من يستقي من علمه.

كمـا أتقـدم أيضـاً بوافـر الشـكر والامتـنان إلـى كـل مـن الأسـتاذ الدكـتور الفاضـل / محمـد أحمد إسـماعيل وسعادة الأستاذ الدكتور / رزق مقبول الريس علـى قبولهم للمشاركة بلجنة الحكم علي هذه الرسالة المتواضعة والتي بدون شك تمثل آراؤهم بالنسبة لي منارة يهتدي بها الفرد في طريقة العلمي.

وفي النهاية

أتوجـه بالشكر إلـى كل من تقدم لي بالمساعدة وتقديم العون لإخراج هذا العمـل بصـورته ، والـذي أتمنـي أن يكـون قد غطـي موضـوع البحث بجوانبه المختلفة ، ويجيب على تساؤل القارئ له .

إهـــــــداء

Dedicace

(أهدي رسالتي هذه إلى روح والدي رحمها الله وأدخلهما فسيح جناته)

****

المحتـــوى

<u>الباب الأول</u>: مضمون الالتزام بعدم المنافسة وموقف الفقه الإسلامي منه.

١- **الفصل الأول** : مضمون التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (ماهيته ، ومبرراته ، طبيعته القانونية).

أ- البحث الأول : ماهيته التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ومبرراته .

ب- المبحث الثاني : الطبيعة القانونية التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل .

٢- **الفصل الثاني** : موقف الفقه الإسلامي من الالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل.

<u>الباب الثاني</u>: التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (وفقاً للقواعد العامة) .

١- **الفصل الأول** : التزام العامل بعدم المنافسة ، في ظل القواعد العامة (أثناء عقد العمل).

٢- **الفصل الثاني** : التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة (بعد انتهاء عقد العمل) .

<u>الباب الثالث</u>: التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (وفقا للشرط الاتفاقي الصريح بعقد العمل).

١- **الفصل الأول** : مقتضى الشرط الإتفاقي بعدم المنافسة (مضمونه ، وشروط صحته ، وموانع التمسك به).

٢- **الفصل الثاني** : القواعد الخاصة بتفسير الشرط الإتفاقي بالتزام عدم المنافسة ، وإثباته ، وآثاره.

الخاتمة

قائمة المراجع

الفهرس

مقدمــة

الالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل يعد من الآثار المترتبة على عقد العمل ، والذي يترتب بمقتضاه التزامات متقابلة على عاتق كل طرف من أطرافه تجاه الآخر . وإذا كان الأصل أنه لا اختلاف بين عقود العمل الخاضعة للقانون المدني وتلك الخاضعة لقانون العمل ، فيما يتعلق بالالتزامات الرئيسية ، التي تنشأ عن عقد العمل ، وهي التزام العامل بأداء العمل ، والتزام صاحب العمل بأداء الأجر . إلا أن قانون العمل ، يعنى بإحاطة تنفيذ هذه الالتزامات ، بكثير من القيود والضمانات ، التي توفر حماية فعالة للعامل ، في حصوله على أجره ، وتؤكد ما لصاحب العمل ، من سلطة الأمر والتأديب على العامل ،وفضلاً عن ذلك فإن قانون العمل فرض التزامات أخرى على المتعاقدين ، وحدد مداها بحيث لا يجوز استبعادها ، أو التغيير في حدودها .

والالتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل تستوجبه مقتضيات حسن النية ، في تنفيذ عقد العمل . فلا يجوز للعامل - أثناء تنفيذ العمل - أن يعمل بعد انتهاء مواعيد العمل ، في عمل منافس لصاحب العمل ، سواء لحسابه الخاص (أي مستقلاً) ، أو لحساب شخص آخر.

ويعد هذا الالتزام التزاماً سلبياً (التزام بالامتناع عن عمل) له خصائصه وطبيعته القانونية . ويترتب على مخالفته مسئوليات مدنية ، منها ما هي عقدية ، ومنها ما هي تقصيرية ، تمتد إلى طرف ثالث، هو صاحب العمل الجديد .

هذا الالتزام قد نص علية صراحة كلا من المشرع المصري والمنظم السعودي - كما سنوضح فيما بعد - ويعد من الالتزامات الجوهرية ، التي يترتب على الإخلال بها جواز

فصل العامل أثناء قيام رابطة العمل ، فضلاً عن أنه يقيد العامل في حرية العمل ، وبالتالي فهو يمس مبدأ دستورياً يجب احترامه وعدم مخالفته - يتمثل في حرية العمل ، كمظهر من مظاهر الحرية الفردية ، وهو ما تقضي به المادة ١٣ من دستور جمهورية مصر العربية لسنة ١٩٧١ من أن ((العمل حق وواجب وشرف)) . ولقد نصت المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، على أن ((لكل شخص الحق في العمل ، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية ، كما أن له حق الحماية من البطالة))[1].

ويستمد هذا الالتزام أهميته من كونه يعد قيدا على حق دستوري ، وهو حرية العامل في العمل ، ولما يثيره أيضاً من مشكلات في مدى الالتزام به ، أثناء سريان العقد ، أو بعد انتهائه . وهذه الأهمية هي الدافع ، وراء تناولنا بالبحث لهذا الالتزام ، للتعرف على مصدره وطبيعته القانونية ، ومدى تنظيم كلا من قانوني العمل المصري والسعودي له ، سواء في ظل القواعد العامة أو فى ظل وجود شرط إتفاقي فى عقد العمل، وكذلك موقف الفقه الإسلامي من تطبيق شرط عدم المنافسة.

ومن ثم فقد قسمنا هذا البحث إلى ثلاثة أبواب ، عالجنا في الأول منها ، التعريف بهذا الالتزام وتحديد طبيعته القانونية ومبرراته ، وموقف الفقه الإسلامي منه ، وتناولنا في الباب الثاني مدى تنظيم هذا الالتزام ، في ظل القواعد العامة ، ودون وجود شرط اتفاقي بين العامل وصاحب العمل في العقد المبرم بينهما . وخصصنا الباب الثالث لشرح الالتزام

---

(١) نادره محمود سالم ــ عقد العمل بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي ــ دراسة مقارنة ــ طبعة ١٩٩٤ ، مطبعة دار النهضة ص ٤٣ ، ٤٤ .

الاتفاقي بعدم المنافسة ، وشروط صحته وتفسيره وآثاره . وبالتالي فإننا نقسم موضوع رسالتنا ، إلى ثلاثة أبواب على النحو التالي :

الباب الأول : مضمون الالتزام بعدم المنافسة (ماهيته ، ومبرراته ، وطبيعته القانونية ، وموقف الفقه الإسلامي منه).

الباب الثاني : التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، وفقا للقواعد العامة .

الباب الثالث : التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، وفقاً للإتفاق الصريح بعقد العمل .

البـــاب الأول

مضمون الالتزام بعدم المنافسة
وموقف الفقه الإسلامي منه

تمهيد

العمل له مفهوم راسخ لا جدال حوله ، فهو وسيلة الإنسان وأداته ، ليكون خليفة الله سبحانه وتعالى في الأرض ، ليكون جديراً بهذا التكليف الإلهي . ويعتبر العمل أيضاً مصدر كل إنتاج وثروة وحضارة ، وأساس لتطور الشعوب وتقدمها ، فالطبيعة لا تجود بخيراتها ، إلا لمن يبذل جهداً للحصول عليها . فبالعمل انتقل الإنسان من حياة الهمجية إلى الإنتاج والتقدم والتحضر ، وإلى إشباع كافة احتياجاته المتعددة ، والمتطورة يوما بعد يوم .

ولقد حث الإسلام في مواضع متعددة على العمل وأهميته ، فضلاً عن تنظيمه للحقوق والواجبات ، التي يمكن أن تتفرع عن رابطة العمل (أي بين العامل وصاحب العمل) فضلاً عن تنظيم بعض الأمور الأخرى مثل : عمل النساء والأحداث ، والحماية الاجتماعية المقررة لهم ، والتي تناولتها بالتنظيم تشريعات العمل الوضعية ، في العصر الحالي.

ولأهمية العمل على النحو السابق يمكن القول أنه حق ، وواجب في ذات الوقت . فهو حق لكل فرد في المجتمع ، حيث يقوم بالعمل بنفسه أو بواسطة غيره ، مقدما لهم مقابل ذلك ، أيا كان النظام السياسي أو الاجتماعي السائد في المجتمع . ومن ناحية أخرى ، فهو واجب حيث يعكس تكليف الفرد بمواجهة مسئولياته ، تجاه نفسه وأفراد أسرته ، وأخيراً تجاه مجتمعة الذي يعيش فيه .

ويتعلق العمل بمبدأ دستوري هام ، هو مبدأ حرية العمل ، والذي يعنى أن لكل فرد ، أن يختار بمطلق حريته ، نوع العمل الذي يمارسه ، وزمان ومكان أدائه ، كما له أن يمارس العمل باستقلال ، ولدى من يشاء .

إلا أن هذا المبدأ الدستوري يجد حدوده عند شريعه المتعاقدين ، حين يؤدى العمل في إطـار علاقـة ثنائية ، بين العامل وصاحب العمل . فعندما يتعاقد الفرد على عمل مأجور لحساب شخص آخر ، وتحت رقابته وتوجيهه فإن حريته تصبح مقيدة نزولاً على ما تقتضيه التزامات الاتفاقية ، ونزولاً على ما يوجبه حسن النية في تنفيذ تلك الالتزامات (٢).

ومن مقتضيات حسن النية في تنفيذ عقد العمل ، عدم منافسة العامل لصاحب العمل - أثناء سريان العقد - فلا يجوز للعامل أن يقدم معاونته إلى مشروع منافس سواء أو عن طريق غيره ، ولا يجوز له أن ينشئ مشروعاً منافساً ، أي يقوم بنشاط مماثل لنشاط المشروع الذي يعمل به .

ويرى الفقه الفرنسي ، أن الالتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل ، ينبع من وجوب التزام العامل ، الإخلاص والولاء لصاحب العمل ، فالمشروع عبارة عن مجموعة عمل حقيقية ، تعمل تحت إدارة صاحب المشروع ، ويوجد تضامن وتعاون بين أعضائها ، فالعامل أصبح جزءاً من المشروع ، ويحق لصاحب العمل ، أن ينتظر من العامل ، سلوكاً صحيحاً ومستقيماً أو منضبطاً سواء في تنفيذ عمله ، أو في سلوكه نحو المشروع (٣).

وفي هذا الباب ، نتعرف على ماهية الالتزام بعدم المنافسة ، ومبرراته وتحديد طبيعته القانونية ، وموقف الفقه الإسلامي منه ، والذي نقسمه إلى فصلين نتعرف في أولهما على : مضمون التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، وذلك بتحديد ماهيته ،

---

(٢) حمدى عبد الرحمن ـ التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل فى كل من القانونيين المصري والفرنسى ـ مجلة العلوم القانونية والإقتصادية ، لسنة ١٦ ، العدد الأول يناير ١٩٧٤ ، ص ١٣٢ .

(٣) حسام الدين كامل الأهوانى ـ شرح قانون العمل ـ طبعة ١٩٩١ ، مطبعة أبناء وهبه حسان ، القاهرة ، فقرة ٤٨٢ ، ص ٤٧٠ .

ومبرراته ، وطبيعته القانونية . وفي الفصل الثاني : تخصصه لبيان موقف الفقه الإسلامي ، من هذا الالتزام ، وذلك على النحو التالي :

الفصل الأول : مضمون التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (ماهيته ، ومبرراته ، وطبيعته القانونية) .

الفصل الثاني : موقف الفقه الإسلامي من التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل .

الفصل الأول

مضمون التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

(ماهيته ، ومبرراته ، وطبيعته القانونية)

نخصص هذا الفصل ؛ لدراسة مضمون التزام العامل ، بعدم منافسة صاحب العمل ، وذلك بالتعرف على ماهية هذا الالتزام ومبرراته ، في المبحث الأول ، ثم نعرض في المبحث الثاني ، لطبيعته القانونية ، وذلك على النحو التالي :

المبحث الأول : ماهية التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ومبرراته .

المبحث الثاني : الطبيعة القانونية لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل .

المبحث الأول

ماهية التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ومبرراته

سبق وأن أوضحنا أن هذا الالتزام يشكل في حقيقته قيداً ، على المبدأ الدستوري المتعلق بحرية العمل ، وهذا الالتزام يعنى الالتزام بالإخلاص والولاء لصاحب العمل ، والحفاظ على أسرار العمل .

ونود أن نوضح هنا ، أن هذا الالتزام قد يكون مقرراً وفقاً للقواعد العامة ودون أن ينص عليه صراحة بعقد العمل ، وقد يكون مقرراً نتيجة وجود شرط اتفاقي بشأنه سواء بالنص عليه صراحة في عقد العمل أو في صورة اتفاق ملحق بهذا العقد.

ومصدر الالتزام في الصورة الأولى يبرره مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود ، حيث أنه لا يجوز للعامل مثلا أن يعمل بعد انتهاء مواعيد العمل في عمل منافس لصاحب العمل سواء لحسابه مستقلاً أو لحساب شخص آخر (٤).

وتطبيقاً لذلك ، لا يجوز لعامل في مصنع أحذية ، أن يعمل في وقت فراغه ، في صناعة أحذية يقوم هو ببيعها مباشرة إلى المستهلكين ، أو لحساب مصنع آخر للأحذية (٥).

---

(٤) عبد العزيز مرسى ـ شرح أحكام قانون العمل ـ طبعة ٢٠٠١ مطبعة حمادة بقويسنا المنوفية ص ٢٤٣ ، حمدى عبد الرحمن ، المرجع السابق ، هامش ٢ ، ص ١٣١ وما بعدها حسام الأهوانى ، المرجع السابق ، هامش ٣ ، ص ٤٦٩ ، يوسف عبد العزيز محمد عبد المجيد ـ شرح نظام العمل والعمال فى المملكة العربية السعودية ـ الطبعة الرابعة سنة ١٩٩٧ ، الدار السعودية للنشر ، من ص ١٠٤ الى ١١٥ ، وأنظر أيضاً حكم محكمة القاهرة الإبتدائية فى القضية رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٠ بتاريخ ١٩٦١/٣/٢٨ ـ الموسوعة القضائية فى منازعات العمل ـ موسوعة الهوارى ـ الجزء الثانى ـ طبعة سنة ١٩٦٤ ـ مكتبة النجلو المصرية ـ القاعدة رقم ٥٦٨ ص ٤٨٤ .

(٥) عبد العزيز مرسى ، المرجع السابق ، هامش ٤ . ص ٢٤٣ .

ولكن يجوز لهذا العامل أن يزاول حرفة أخرى غير صناعة الأحذية كالتجارة مثلا ، سواء زوالها لحسابه الخاص أو لحساب شخص آخر ، ما لم يكن العمل في تلك الحرفة - أيضاً - مرهقاً للعامل بما يؤثر على عمله في اليوم التالي (٦).

أما في الصورة الثانية ، فيكون مصدر هذا الالتزام هو الاتفاق في العقد (طبقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين) ، وذلك سواء أثناء سريان العقد أو بعد انتهاء مدة التعاقد ، ومن حق العامل ، أن يقوم بأعمال أخرى لحسابه الخاص ، أو لحساب شخص آخر ، مادامت هذه الأعمال ، غير مرتبطة بنشاط صاحب العمل ، ولا تمثل ممارسة العامل لها ، أي أضرار بمصالح صاحب العمل المشروعة .

ويعتبر كمبرر ، لقيد التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، بالإضافة إلى حسن النية في تنفيذ العقود ، واحترام شريعة المتعاقدين ، في حالة انطواء عقد العمل على مثل هذا الشرط ، حماية مصلحة العامل وصاحب العمل ، والحفاظ على أسرار المشروع ، الذي يعمل به العامل .

فالعامل يمكنه أن يطلع خلال فترة عمله ، على أسرار العمل المكلف به ، وأن يتعرف على عملاء العمل ، بما يهدد مصلحة صاحب العمل ، في منافسة العامل له ، والأضرار بمصالح المشروع الذي كان يعمل به العامل .

وتقييد حرية العامل يتجه عادة إلى اليد العاملة الفنية ، فبالنسبة لهذه الفئة على وجه خاص ، تبدو أهمية احتمال تسرب معلومات ، أو إتيان أفعال من شأنها الإضرار بمصالح المشروع . وجانب من الفقه الفرنسي يرى أن قيد عدم المنافسة ، قد يصل في النهاية إلى

---

(٦) محمد لبيب شنب ــ شرح قانون العمل ــ الطبعة الرابعة سنة ١٩٨٣ ، دار النهضة العربية فقرة ١٤٣ ص ٢٠٢ .

حد إعاقة المنافسة الحقيقية والمشروعة ، بين المنشآت المختلفة ، كما قد يؤدى إلى منع انتشار طرائق البحث الجديدة ، حيث يتخوف أنصار هذا الرأي ، من مبالغة صاحب العمل ، في المحافظة على أسراره المتعلقة بالعمل بإخفائها عن منافسيه - وأيضاً - عن عماله بما يهدد تأهيلهم المهني ، لذلك أقترح هذا الرأي القيام بدراسة علمية متخصصة لتحديد الأسرار الاقتصادية حتى يمكن معالجة الموضوع بأكبر قدر من الوضوح (٧).

وسنوضح - فيما بعد - بالباب الأول من بحثنا ، الصورة الأولى المتعلقة بإقرار التزام العامل ، بعدم منافسة صاحب العمل ، وذلك وفقاً للقواعد القانونية الخاصة بذلك ، في كلا من القانونين المصري والسعودي . أما الصورة الثانية ، والتي تتعلق باشتمال عقد العمل ذاته ، على شرط عدم المنافسة ، سنتناولها بالشرح في الباب الثاني .

وقبل أن ننتقل إلى بحث الطبيعة القانونية ، لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ،نود أن نشير إلى المصالح ، التي يمسها هذا الالتزام ، والتي تتلخص في ثلاث مصالح **أساسية هي :** مصلحة صاحب العمل ، ومصلحة العامل ، والمصلحة العامة .

١- فيما يتعلق بصاحب العمل - فلا شك - له مصلحة جدية من وراء هذا الالتزام - محل بحثنا - والذي يتمثل في أن يحمى منشآته ، من احتمالات منافسة ضارة فالعامل يتمكن - أثناء العمل - من الإطلاع على أسرار العمل المختلفة ، سواء كانت أسراراً صناعية أو أسراراً تجارية ، كما أنه يستطيع أن يوطد علاقته بالعملاء (٨). وبالتالي فإن هذا يضر ضررا كبيراً بصاحب العمل ، إذا أستغل العامل الأسرار التي تتعلق بعمله ، أو عملاء

---

(٧) حمدى عبد الرحمن ، المرجع السابق ، هامش (٢) ص ١٣٤ .

(٨) سـهير منتصر ــ شروط عدم المنافسة فى عقود العمل الفردية والجماعية ــ بحث فى القانونين المصري والفرنسى ــ القاهرة ١٩٨٢ ، ص ١٠ ، حمدى عبد الرحمن ، المرجع السابق ، هامش (٢) ص ١٣١ وما بعدها .

المشروع ، الذي كان يعمل به سواء لحسابه الشخصي ، أو لحساب صاحب العمل الجديد . ويمكن القول أن الدافع الأساسي ، وراء هذا الالتزام ، هو حماية أصحاب العمل ، وأسرار المهنة المتعلقة بمشروعاتهم ، التي أطلع عليها العامل أثناء عمله بها .

وحفاظاً على تلك المصلحة تنص المادة ٦٨٥/د من القانون المدني المصري ، على أنه يجب على العامل (أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد) . وكذا المادة ١/٦٨٦ مدني مصري تنص على أنه (إذ كان العمل الموكول إلى العامل ، يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل ، أو بالإطلاع على سر أعماله ، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد ، أن ينافس صاحب العمل ، ولا يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته) .

وتنص المادة ٥٧/ب ،ج من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه : يحظر على العامل أن يقوم بنفسه ، أو بواسطة غيره ، بالأعمال الآتية : (ب- العمل سواء بأجر أو بدون أجر ، إذا كان في قيامه بهذا العمل ، ما يخل بحسن أدائه لعمله ، أو لا يتفق مع كرامة العمل ، أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة ، أو منافسة صاحب العمل . (ج- ممارسة نشاط ، مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل - أثناء مدة سريان عقده - أو بالاشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملا) .

وتلزم المادة ٥٦/ط من قانون العمل الجديد المصري العامل (بأن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل) . ولقد كانت المادة ٦/٦١ من قانون العمل المصري الملغى تسمح بفصل العامل ((إذ أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها)) . إلا أن النص الحالي المقابل لتلك المادة والمقرر بالمادة ٥/٦٩ من قانون العمل

المصري الجديد قد أعتبر مجرد الإفشاء لا يبرر الفصل وإنما اشترط ((أن يؤدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة)) وهو ما تكون معه تلك المادة الأخيرة قد استحدثت شرطاً جديداً يجعلها متعارضة ، مع نص المادة ٥٦/ط التي لم تشترط مثل هذا الشرط فضلاً عن تعارضها مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود والتي نصت علية المادة ٦٨٥/د بفرض التزام على العامل ((بالمحافظة على أسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد)). فوفقاً لنص المادة ٦٩/٥ لا يجوز فصل العامل نتيجة إفشاؤه لأسرار المنشأة دون أن يترتب عليه ضرر للمنشأة أو أن الضرر الذي ترتب كان غير جسيم نتج عن خطأ بسيط من العامل .

وهو ما يجعل نص المادة ٦٩/٥ من قانون العمل المصري الحالي معيباً ، بحق ، وفقاً لما ذهب إليه أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعى [٩] لتناقضه مع المادة ٥٦/ط ومخالفته للمبادئ القانونية المقررة قانوناً وفقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، ولأنه سيؤدى إلى نتيجة غير منطقية حيث أنه يضع التزاماً على صاحب العمل بالاحتفاظ بالعامل الذي قد أفشى أسراره ، وعجز عن أن يثبت ترتب حدوث ضرر جسيم بمنشآته عنه ، وألا يفصل هذا العامل وإلا أعتبر متعسفاً في استخدام حقه . هذا فضلاً عن أنه لا يوجد معيار لهذه الجسامة يمكن القاضي في أن يفصل في النزاع المعروض أمامه في ضوء التناقض بين نصي المادتين ٥٦/د عمل والمادة ٦٩/٥ من قانون العمل المصري الجديد .

(٩) أحمد حسن البرعى ــ الوسيط فى القانون الإجتماعى ــ الجزء الثانى ــ شرح عقد العمل الفردى (وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣) (قانون العمل الجديد) ــ القاهرة . طبعة سنة ٢٠٠٣ ، دار النهضة العربية ، ص ٦٧٣-٦٧٦ .

وفي ذات النطاق تنص المادة ٩٦/و من نظام العمل السعودي [١٠] على أنه : يجب على العمال ((أن يحافظوا على الأسرار الفنية ، أو التجارية ، أو الصناعية ، للمواد التي ينتجونها ، أو التي ساهموا في إنتاجها ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، وبصورة عامة جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل ، والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة العمل)) . ولقد تضمن مشروع نظام العمل السعودي الجديد ، هذا النص في المادة ٦٨منه .

ومن النصوص السابقة ، يتضح لنا أن التزام العامل ، بعدم منافسة صاحب العمل ، يعتبر التزام عام ، ينصرف إلى كافة أنواع العمل ، ويعتبر من مستلزمات العقد .

فإذا تضمن عقد العمل هذا الشرط ، فالعامل يلتزم به بناء على الرابطة العقدية ، أما إذا لم يرد نص بعقد العمل ، فإن مقتضيات حسن النية ، في تنفيذ العقود ، تتطلب توافر هذا الالتزام على عاتق العامل ، والتي تفترض منه ـ كما سبق وأن أشرنا ـ إلى واجبه في الإخلاص والولاء لصاحب العمل .

(١٠) قانون العمل السعودى رقم ٧٤٥ والصادر بتاريخ ٢٣ ــ ١٣٨٩/٨/٢٤ هجرية ١٩٦٩ ميلادية ، والمتوج بالمرسوم الملكى رقم ٢١١٣ بتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هجرية والمنشور بالجريدة رقم ٢٢٩٩ بتاريخ ١٣٨٩/٩/١٩ هجرية ، طلبة وهبه خطاب ــ عقد العمل في دراسة لنظام العمل والعمال السعودي طبعة سنة ١٤٠٢/١٤٠١ هجرية مطابع جامعة الرياض ، ص ١٣٣ ، منير فريد الدكمى ــ شرح نظام العمل والعمال السعودى المقارن ، طبعة سنة ٢٠٠٢ بدون ناشر ، ص ٢٢٠ وما بعدها ، إسماعيل غانم ــ قانون العمل ــ ١٩٦٢ ، بدون ناشر ، رقم ١٢٣ ، أكثم الخولى ــ دروس في قانون العمل ــ ١٩٥٧ ص ١١٣ ، أيهاب إسماعيل ــ شرح يقانون العمل ــ ١٩٩٢ رقم ١١٥ ، حسن كيرة ــ أصول قانون العمل ــ ١٩٧٩ ، منشأة المعارف بالأسكندرية ، رقم ١٦١ ، حمدى عبد الرحمن ــ المرجع السابق ــ هامش (٢) ، ص ١٦٦ ، عبد الودود يحيى ــ قانون العمل ــ سنة ١٩٦٥ رقم ١١٢ ، على العريف ــ شرح تشريع العمل ــ جزء أول ١٩٥٤ رقم ١١٤ ، محمد حلمى مراد ــ قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ١٩٦١ رقم ٣٤٣ ، محمد على عمران ــ الوسيط فى شرح قانون العمل ١٩٨٠/١٩٧٩ ص ١٢٢ ، محمد لبيب شنب ــ شرح قانون العمل ١٩٧٦ رقم ١١٤ ، محمود جمال الدين زكى ــ عقد العمل ــ ١٩٥٦ رقم ٩٠ ، حسام الدين كامل الأهوانى ــ شرح قانون العمل ١٩٨٢/١٩٨١ ص ٢٢١ .

٢- فيما يتعلق بالعامل فإن الالتزام بعدم المنافسة من العامل يمس به دون شك وليست فى صالحه بل و يشكل هذا الالتزام خطورة كبيرة بالنسبة له ، فهو يصطدم بحرية العامل ، في أن يمارس نشاطه المهني بعد انتهاء عقد العمل ، والعامل عادة ما يقبل إدراج مثل هذا الشرط ، تحت ضغط حاجته إلى العمل ، أي أنه يقبل من موقع الضعف ، وليس من موقع التوازن ، بينه وبين صاحب العمل ، حتى ولو تصورنا موافقة العامل ، بتحمل شرط عدم العمل بمشروع منافس ، مقابل تعويض مالي له من صاحب العمل السابق .

إلا أن هذا التعويض قد لا يمكن تقديره بصورة جيدة مقدما ليكون في صالح العامل . وتوازن بين حقوقه وحقوق صاحب العمل السابق ، وذلك لعدة أسباب : أولها : - أنه يتعذر على العامل قياس المخاطر المستقبلية ، التي يمكن أن يواجهها لتقدير هذا التعويض ، حيث أنه في عصرنا الحالي ، نشهد تغييرات اقتصادية سريعة ومتلاحقة ، تجعل من المتعذر إمكان تحديد هذه المخاطر المستقبلية ، وقياسها أو التعويض عنها مقدماً .

ومن ناحية ثانية ، فإن هذا الالتزام يحرم العامل من الاستفادة من الخبرة التي اكتسبها خلال عمله السابق ، والذي قد يتعذر معه ، أن يبدأ من جديد ، في عمل لم يمارسه من قبل - خاصة - إذا كان قد تقدم به السن . ومن ناحية أخيرة قد يكون هذا الالتزام ، محدد برقعة جغرافية معينة ، يحظر فيها على العامل ، أن يباشر فيها نشاطه السابق ، لتحقيق شرط عدم المنافسة ، وهو ما يلحق - دون شك - بالعمال أضراراً اجتماعية ومالية كبيرة ،

لما تتطلبه من ضرورة ترك سكنه السابق ، والبحث عن سكن آخر . خارج الحيز الجغرافي الممنوع فيه مباشرة نشاطه السابق ، وفقاً للالتزام بعدم المنافسة (١١).

٣- وأخيراً فيما يتعلق بالمصلحة العامة ، فإن ما يتصل بالعمل والعمال ، إنما يهم المصلحة العامة بالدرجة الأولى ، فالالتزام بعدم المنافسة من العامل لصاحب العمل ، يمس تلك المصلحة العامة ، التي تتمثل في عدم الأضرار بالمشروع ، الذي كان يعمل به العامل ، وحماية أسراره والتي تكفل التقدم في المشروعات المختلفة ، وحمايتها من الأضرار ، التي قد تتعرض لها من ترك العامل في ممارسته لعملة حراً، دون قيد الالتزام بعدم المنافسة، التي قد تعوق التقدم الاقتصادي.

وبناءاً على المفهوم السابق إيضاحه لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، ومبرراته ، والمصالح التي يمسها ، وما قد يثيره هذا الالتزام من كونه قد يبدو في الحالة الأولى أنه مقرر لمصلحة صاحب العمل في المقام الأول وليس في مصلحة العامل .

فإننا نود أن نشير إلى وجوب تحديد نطاق هذا الالتزام في إطار المصلحة العامة وليس بالنظر لمصلحة صاحب العمل وحده ، وإنما يجب أن تراعى مصلحة العامل أيضاً

---

(١١) همام محمد محمود زهران ــ قانون العمل ــ دار المطبوعات الجامعية ــ القاهرة ١٩٩٩ ص ٣٨٥ ، سهير منتصر ــ المرجع السابق ، هامش (٨) ص ١٥ ،١٦ ، محمود جمال الدين زكى ــ قانون العمل ــ ط٣ سنة ١٩٨٣ مطبعة جامعة القاهرة ص ٤٢١ ، محمد عبد الله نصار والعوض عثمان ــ التشريعات العمالية ــ الكتاب الأول (قانون العمل) الطبعة الثالثة مطبعة الهادى فرج بالمنصورة ٢٠٠٢ /٢٠٠٣ ص ١٥٩ ، محمد على عمران ــ الوسيط فى شرح نظام العمل والعمال السعودى ــ دار النهضة العربية ١٩٨٥ ص ١٢٢ ، عصام أنور سليم ــ قانون العمل ــ طبعة ٢٠٠٢ طبعة منشأة المعارف بالأسكندرية ص ٥٣٦ وما بعدها ، رمضان عبد الله صابر ــ وقف عقد العمل ــ رسالة دكتوراه من كلية الحقوق ــ جامعة القاهرة ــ دار النهضة العربية ١٩٩٧ ص ١٢٧ ، ١٢٨ ، عبد العزيز المرسى ــ شرح أحكام قانون العمل المصري ــ ٢٠٠١ المرجع السابق ، هامش (٤) ص ٣٣٧ وما بعدها .

بتعويضه من صاحب العمل بمقابل مادي مناسب عن هذا الالتزام . ففي هذه الحالة تتحقق المصلحة العامة في صورة تحقيق التوازن بين المصالح المتضاربة للعامل وصاحب العمل ، وذلك بالتوفيق بين شرط عدم المنافسة ومبدأ حرية العامل في العمل وتعويضه في حالة قبوله الالتزام بشرط عدم المنافسة .

ويتبقى لنا الآن البحث في الطبيعة القانونية لهذا الالتزام ، الذي يقع على عاتق العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، والذي خلصنا من عرض مفهومه ومبرراته (وهما افتراض حسن النية في تنفيذ العقود ، إذا لم يكن هناك نص في عقد العمل ينص عليه ، أو اشتمال عقد العمل صراحة على فرض هذا الالتزام - وفقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين - والمصلحة التي يتعلق بها : وهي مصلحة صاحب العمل والمشروع الذي كان يعمل به العامل ، وتعويض العامل عنه تعويضاً مناسباً) .

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية
لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

للوقوف على الطبيعة القانونية لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل . يثور التساؤل عن مدى مسئولية العامل ، في حالة إخلاله بهذا الالتزام وخرقه ، وما إذا كانت تترتب على عدم تنفيذه ، مسئولية عقدية في حق العامل ، ناشئة عن عقد العمل ، أم مسئولية تقصيرية ناشئة من الخطأ المرتكب ، من العامل قبل صاحب العمل ، بعدم احترام هذا الالتزام ، والذي يقتضي مسئوليته عنه ، وتعويضه ، إعمالا للمبدأ الذي تقضى به المادة ١٦٣ من القانون المدني المصري ((كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض)) ، ويحتاج الأمر أيضاً تحديد مسئولية كلا من العامل وصاحب العمل الجديد في هذا الشأن .

ولكن الإجابة على هذه التساؤلات تختلف باختلاف ما إذا كان هناك نص خاص في عقد العمل ، يفرض على العامل هذا الالتزام ، أم كان العقد لا يتضمن مثل هذا الشرط ، وذلك على النحو التالي :

١ـ إذ لم يتضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة :

في حالة عدم ورود نص في عقد العمل ، بين العامل وصاحب العمل ، يقضى بإلزام العامل بعدم المنافسة ، فإن الأمر يقتضي البحث بما إذا كان العامل ـ في هذه الحالة ـ

سيكون محمل بهذا الالتزام من عدمه ، وإذا كانت الإجابة بنعم ، فما هو مصدر هذا الالتزام على الرغم من عدم احتواء عقد العقد عليه ؟ وما هي المسئولية التي تنشأ – في هذه الحالة – على عاتق العامل وصاحب العمل الجديد ؟ وهل هي مسئولية عقدية أم تقصيرية ؟ .

من المتعارف عليه أن التقنيات الحديثة ، تتحاشى أن تورد نصا يعدد مصادر الالتزام ، لأن هذا عمل يجب أن يترك للفقه ، وقد يكون في وجود مثل هذا النص ما يقيم عقبة في سبيل الاجتهاد . ومن أمثلة تلك التقنيات التقنين السويسري والألماني والإيطالي الجديد ، وكذلك المصري والسعودي ووفقاً لهذه التشريعات يمكن رد مصادر الالتزام إلى خمسة مصادر هي : -

العقد ، الإدارة المنفردة ، العمل غير المشروع ، الإثراء بلا سبب، القانون [١٢] .

ومن البديهي أن التزام العامل الذي نحن بصدده في الصورة المماثلة ، لا يثير اللبس في كون مصدره العمل غير المشروع في حالة عدم تضمن عقد العمل النص عليه .

ففي حالة عدم تضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة ، فالأصل أنه لا محل لتطبيق قواعد المسئولية العقدية في هذه الحالة ، لخلو العقد من مثل هذا الشرط ، وإنما تطبق قواعد المسئولية التقصيرية (المسئولية عن العمل الغير مشروع) ، وذلك أعمالاً لنص المادة ١٦٣ مدني مصري التي تقضي بأنه ((كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من

---

(١٢) عبد المنعم فرج الصدة – مثادر الالتزام – طبعة ١٩٨٤ – مطبعة دار نافع للطباعة . والانشر رقم ٢٧ ص ٣٨،٣٩ .

ارتكبه بالتعويض)) . وهذه المسئولية التقصيرية لا تثبت في حق العامل ، إلا بتوافر عناصرها القانونية الثلاثة وهي : الخطأ ، والضرر ، وعلاقة السببية .

(أ) ولتوافر عنصر الخطأ في المسئولية التقصيرية ، يستوجب توافر ركنيه المادي والمعنوي ، والمتمثلان في ركني التعدي المرتكب ، والإدراك [١٣] .

والتعدي هو الإخلال بالتزام قانوني ، سواء كان هذا الالتزام بالقيام بعمل إيجابي، أم كان سلبي يمثل التزام بالامتناع عن عمل معين . ويمثل التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، أو عدم إفشاء أسرار مهنته أو عمله ، التزام سلبي بالامتناع عن عمل ، بهدف المحافظة على أسرار العمل ، وعدم الإضرار بمصالح المشروعات الاقتصادية في المجتمع .

وهذا الالتزام القانوني مقرر بواسطة المادة ١/١٤٨ من القانون المدني المصري والتي تلزم بضرورة تنفيذ العقود بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية حيث تقضى بأنه ((يجب تنفيذ العقد طبقاً لما أشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية)) [١٤]. ولا شك أن العمل في مشروع منافس لصاحب العمل يمثل هذا التعدي ويوفر عنصر الخطأ في حق العامل .

---

(١٣) عبد الرازق أحمد السنهورى ــ الوسيط فى شرح القانون المدنى ــ مصادر الالتزام المجلد الثانى منقحه بواسطة المستشار امصطفى محمد الفقى ، دار النهضة العربية ١٩٨١ رقم ٥٢٣ ص ١٠٧٨ وما بعدها .

(١٤) عبد المنعم فرج الصدة ــ مصادر الالتزام ــ المرجع السابق ، هامش (١٢) رقم ٢٨٧ ص ٣٢٧،٣٢٨ ، عبد الرازق أحمد السنهورى ، المرجع السابق ، هامش (١٣) رقم ٤١٣ ص ٨٤٧ وما بعدها .

أما الإدراك فهو العنصر المعنوي في ركن الخطأ . ويجب لقيام الخطأ ، أن يكون من وقع منه التعدي ، مدركاً لهذا التعدي . وهذا يعنى أنه يجب أن يكون قادراً على التمييز بين الخير والشر ، فيدرك أن تعديه يضر بالغير .

وبلا شك فإن رابطة عقد العمل ، تفترض كون العامل مدرك لأفعاله ، وأنه على قدر من المهارة الكافية لأداء عمله بصورة طيبة ، وبالتالي فهو دائماً مدرك لتصرفاته وأفعاله . هذا فضلاً عن أن الالتحاق بعمل آخر منافس ، والارتباط بعلاقة عمل جديدة ، تفترض أن العامل اختار بإرادته وهو مدرك تماماً مخاطر فعله هذا ، والذي قد يدفعه إليه أحياناً وجود خلافات بينه وبين صاحب العمل ، أو مطالبته له بزيادة الأجر مثلاً ، ورفض الأخير لتلك الزيادة .

(ب) إن خطأ العامل بخرقه لالتزام عدم منافسة صاحب العمل ، ينطوي على قصد الإضرار بصاحب العمل السابق ، وبمشروعه الذي سبق للعامل أن عمل به ، وهو ما يوفر في حقه بالتالي ، الركن الثاني من أركان المسئولية التقصيرية ، المتمثل في تحقق الضرر للغير (وهو صاحب العمل) بناء على الخطأ المرتكب . ولا يتصور عملا دفع العامل إلى العمل ، في مشروع منافس لصاحب العمل السابق عنوه وبالإكراه ، وإذا فرض وحدث ذلك ، فإنه لا يتوافر في حق العامل عناصر المسئولية التقصيرية بالتالي ، لانتفاء الركن المعنوي لركن الخطأ والتعدي المرتكب في حق صاحب العمل .

(ج) وفي النهاية ، يشترط توافر الركن الثالث ، من أركان المسئولية التقصيرية وهو قيام علاقة السببية بين الخطأ والضرر ، أي يشترط توافر العلاقة المباشرة بين الخطأ الذي أرتكبه المسئول والضرر الذي أصاب المضرور .

وبعبارة أخرى يشترط توافر علاقة السببية بين الخطأ المرتكب من العامل ، والضرر المحقق في جانب صاحب العمل . وهذا الركن - أيضا - لا يثير مشكلة من الناحية الفعلية ، حيث أن خرق العامل لالتزامه بعدم منافسة صاحب العامل والتحاقه بعمل آخر منافس ، يكون دون شك السبب الفعلي في إحداث الضرر المباشر لصاحب العمل ، والذي يتوافر معه بالتالي علاقة السببية في حق العامل .

وبناءاً على ذلك أعطى كلا من المشرع المصري والمنظم السعودي - في هذه الحالة - لصاحب العمل المتضرر (في حالة عدم انتهاء العقد) الحق في فسخ التعاقد مع هذا العامل ، بل والحق في فصله ، فضلاً عن الحق في طلب التعويض المدني .

فالمادة ٦٩/٥،٦ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تنص على أنه : ((لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

-إذ ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .

-إذ قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه))

-وقد سبق وأن أوضحنا أنفاً [(١٥)] مدى تعارض هذا النص مع نص المادة ٥٦/ط من قانون العمل المصري الجديد ومدى العيب الذي جاء به نص المادة ٥/٦٩ من ذات القانون .

---

(١٥) راجع في هذا الشأن ص ١٨ من هذه الرسالة ، وراجع أيضاً أستاذنا الدكتور أحمد حسن البرعى – الوسيط فى القانون الإجتماعى – المرجع السابق هامش (٩) من ص ٦٧٣- ص ٦٧٦ .

ولقد أعطت المادة ٢/١١٠ من ذات القانون (قانون العمل المصري الجديد) لصاحب العمل ، الحق في فسخ العقد وإنهاؤه ، بأن نصت على أنه : ((لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة ٦٩ من هذا القانون ، أو ثبوت عدم كفاءة العامل ، طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة)).

والمادة ٩/٨٣ من قانون العمل السعودي تقابل هاتين المادتين ، من قانون العمل المصري سالف البيان ، والتي تنص على الحالات ، التي يجوز فيها لصاحب العمل ، فصل العامل من عمله ، بل وحرمانه من الحصول على المكافأة : ((إذا ثبت أن العامل قد أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي لا يؤديه)). وتطابق هذه المادة تماما ٥/٦١ من قانون العمل المصري القديم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والمادة ٧٦ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ وتلك الأخيرة كانت تطابق مع المادة ٩/٨٣ عمل سعودي .

ويذهب جانب من الفقه ـ ونحن نؤيده ـ بأن نص المادة ٩/٨٣ عمل سعودي يجب تعديله ، والاكتفاء بإعطاء صاحب العمل الحق في فسخ العقد مع العامل ، أو بعبارة أخرى فصله وإنهاء خدمته فقط ، ودون توقيع عقوبة أخرى على ، مثل الحرمان من المكافأة المقررة له وفقا لنص المادة ٩/٨٣ عمل سعودي ، وذلك لمخالفة هذا النص الأخير للقاعدة الأصولية التي تقضى بأنه ((لا يجوز أن يوقع عن فعل واحد أكثر من عقوبة واحدة)) .

فالفصل في حد ذاته عقوبة كبيرة ومغلظة ولا يستوي معها الأمر بتوقيع عقوبة أخرى عليه ، بحرمان العامل من مكافأة نهاية خدمته أيضاً ، والذي يشكل دون شك خرقا لتلك القاعدة الأصولية ، فضلا عن إحداثها بذلك ضرر بالغ بالعامل ، لحرمانه من حقه في

الحصـول علـى المكافـأة ، وإن كان ذلك لا يحول بين صـاحب العمل ، وبين حقه في مطالبة العامل بالتعويض عما قد يكون قد سببه له العامل بفعله الخاطئ من ضرر (١٦).

وفـي ذات النطاق تقضـى المادة ٦،٥/٨٤ من مشروع نظام العمل السعودي الجديد ، بأنـه : يجـوز لصـاحب العمل ، أن يفصل العامل دون إنذار ، أو مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية ((إذا أثبت أنه أفشى سرا من أسرار المنشأة التي له علاقة بالعمل)).

ويمكن أن نضيف بأنـه بناءا علـى النصوص السـابقة ، تكون المسئولية التقصيرية ثابتة ، ثبوتا يقينيا فـي حق العـامل ـ إذا عمل فـي عمل آخر منافس لصاحب العمل ـ الذي كـان يعمل تحت إدارتـه ، سواء أدى العمل الجديد لحسابه ، أو لحساب شخص آخر . حيث أن فعل الخطأ المرتكب من جانب العامل ، بعدم احترام الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل ، والذي يترتب عليه إلحاق الضرر بصاحب العمل ، يتنافى مـع مقتضيات حسن النية ، التـي يتطلبها تنفيذ العامل لعقده مـع صـاحب العمـل ، والتـي تفترض فيه الالتزام بالولاء والإخلاص لصاحب العمل ، وبالتالي عدم الإضرار بالمشروع الذي كان يعمل به سواء بإفشاء سر المهنة التي كان يقوم بها ، أو بعمله في عمل منافس للمشروع الذي يعمل به .

وبالتالي يمكن القول ، أن مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود ، تجعل العامل الذي لا يلتزم بعدم منافسـة صاحب العمل (أثناء سريان العقد) في موقف صعب ، من حيث نفي المسئولية التقصيرية عنه . وهو ما يفسر موقف كلا من قانوني العمل المصري والسعودي علـى اعتبار عدم التزام العامل بشرط عدم منافسـة صـاحب العمـل ، قرينه لا تقبل إثبات العكس تدل علـى الخطأ الجسيم من قبل العامل ، وتبرر معها لصاحب العمل فسخ التعاقد

(١٦) محمد على عمران ـــ الوسيط فى قانون العمل السعودى ـــ المرجع السابق . هامش (١١) ص ١٤٢ ، ١٤٣ .

معه ، وفصله من العمل على الرغم من عدم انطواء عقد العمل ـ كتابة ـ على هذا الالتزام ، من قبل العامل بعدم المنافسة . فضلاً عن حق صاحب العمل ، في مطالبة العامل بالتعويض ، عما قد يكون قد أصابه من ضرر من جراء خطئه هذا .

وتتطلب محكمة النقض المصرية إثبات العامل ، ما يدعيه من وجود عرف اتفاقي ، على سماح صاحب العمل لعماله بأداء عمل آخر لدى الغير ، في غير أوقات العمل لديه ، وهذا يدل على أن الأصل ، هو عدم السماح بالعمل لدى الغير (١٧).

وبعد أن حددنا مسئولية العامل في الصورة السابقة ، يثور التساؤل حول مدى مسئولية صاحب العمل الجديد ، الذي ألتحق العامل لديه ، وأضر بالتالي بصاحب العمل السابق .

فالمادة ١٧٤/١،٢ من القانون المدني المصري تقضي بأنه : ((١- يكون المتبوع مسئولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع ، متى كان واقعاً منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها .

٢- وتقوم رابطة التبعية ، ولو لم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه متى كانت له عليه سلطة ، في رقابته وفي توجيهه)) .

وبناءاً على نص المادة ١٧٤ مدني السابقة بفقرتيها ، يبين لنا أن المشرع قد أشرك صاحب العمل الجديد ، في تحمل الضرر المترتب على فعل تابعه (العامل) الغير مشروع ، وبالتالي فقد أشركه في المسئولية التقصيرية للعامل ، ووضع لتطبيق هذا

---

(١٧) نقض مدني الطعن رقم ٢٨٢ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٦٢/٥/٢٣ ــ موسوعة الهواري ــ المرجع السابق هامش (٤) الجزء الأول القاعدة رقم ١٠٩ ص ١٨١ ، وأنظر أيضاً حسام الدين كامل الأهواني ــ المرجع السابق ، هامش (٣) رقم ٤٨٣ ص ٤٧٢ .

النص شرطان : يتلخص أولها ، في اشتراط حدوث الفعل الغير مشروع من العامل ، في حالة تأدية وظيفته أو بسببها ، والثاني ، هو أن يكون لصاحب العمل الجديد على هذا العامل سلطة في رقابته وفي توجيهه .

وبالتالي فإن المتبوع (صاحب العمل الجديد) يظل مسئولا عن الخطأ (العمل الغير مشروع) الذي يصدر من تابعه (العامل) أثناء قيامه بالعمل لديه ، مادام أن المتبوع يحتفظ بما له من سلطة في الرقابة والتوجيه عليه ، ودون أن يعرض ذلك عقد العمل الثاني (مع صاحب الجديد) للبطلان [١٨].

والمسئولية التقصيرية لصاحب العمل الجديد ، يذهب جانب من الفقه إلى اعتبارها حالة من حالات المسئولية المجتمعة عن دين واحد بغير تضامن ويطلق على الالتزام التضاممى وليس تضامني [١٩] ، وهو ما يعنى أن كل مدين بهذا الالتزام ، ملتزم بأدائه عن باقي المدينين ، فلو قام أحد المدينين بتنفيذ هذا الالتزام فإن جميع المدينين يستفيدون من ذلك ويسقط عنهم تنفيذ هذا الالتزام ، أما إذا كان الالتزام تضامني فإن يعنى أن كل مدين ملتزم بأداء مقدار حصته في هذا الدين وغير ملتزم بأدائه عن باقي المدينين .

إلا أن الرأي الراجح في الفقه [٢٠]- والذي نؤيده - يذهب إلى قيام التضامن بين العامل وصاحب العمل الجديد ، بصفتهما مدينين متضامنين في التعويض لصاحب العمل

(١٨) عبد المنعم فرجج الصدة ـ المرجع السابق هامش (١٢) رقم ٥٠٦ ص ٥٥٠ ، فتحى عبد الصبور ـ الوسيط فى قانون العمل ـ طبعة ١٩٨٥ ، مطبعة دار الهنا للطباعة رقم ٥٦٢ ص ٧٠٨ .

(١٩) إسماعيل غانم ـ قانون العمل ـ المرجع السابق هامش (١٠) ص ٢٥٥ .

(٢٠) محمود جمال الدين زكى ـ عقد العمل فى القانون المصرى ـ ١٩٨٢ ص ٧٩٤ ، جميل الشرقاوى ـ النظرية العامة للالتزام ـ الكتاب الثانى ، أحكام الالتزام ١٩٨٣ ، الناشر دار النهضة العربية رقم ٦٣ ص ٢٠٥ .

السابق ، حيث أننا نكون أمام حالة تعدد المسئولين ، عن التعويض المترتب على المسئولية التقصيرية إعمالا لنص المادة ١٦٩ مدني مصري والتي تقضى بأنه : ((إذا تعدد المسئولين عن عمل ضار كانوا متضامنين في التزامهم بتعويض الضرر ، وتكون المسئولية فيما بينهم بالتساوي ، إلا إذا عين القاضي نصيب كل منهم في التعويض)) .

وبناءاً على ذلك ، فإن كلا من العامل وصاحب العمل الجديد ، يعتبرا مدينين متضامنين في التعويض المترتب على المسئولية التقصيرية ، نتيجة خطأ العامل ، ومنافسته لصاحب العمل السابق ، بالعمل لدى مشروع منافس له ، يترتب عليه حدوث الضرر ، بصاحب العمل السابق .

والمبادئ التي تحكم العامل ، وصاحب العمل في هذا الشأن ، هي ذات المبادئ التي تحكم آثار تضامن المدينين : فدين المدينين المتضامنين واحد ، ولكن علاقة كل مدين بالدائن علاقة لها ذاتيتها ، مما يعنى أنه رغم وحدة الدين ، فهناك تعدد في الروابط . فضلاً عن أنه تقوم بين المدينين المتضامنين نيابة تبادلية - في علاقتهم بالدائن - فيما ينفع لا فيما يضر كما هي الحال في تضامن الدائنين . أما في علاقة المدينين فيما بينهم فالدين منقسم ولا يرجع أحدهم على الآخر ، بعد الوفاء بحق الدائن إلا بمقدار حصته من الدين (٢١) .

ويجب أخيراً أن نشير إلى أن ، عبء إثبات المسئولية التقصيرية ، يقع على عاتق المدعى وهو المضرور (صاحب العمل) المكلف بإثبات الضرر الذي لحق به ، وعلاقة

---

(٢١) جميل الشرقاوى ــ المرجع السابق ، هامش (٢٠) ــ رقم ٦٢ ص ٢٠٥ وما بعدها .

السببية بين الخطأ والضرر . وهذا العنصر الأخير ، يفترض توافره إذا اثبت المدعى الضرر والخطأ ، ففي هذه الحالة يقع عبء نفيها على المدعى عليه (العامل) (٢٢).

ولكن يجب أن نلاحظ ، أن هناك حالات قانونية يعفي فيها القانون المدعى ، من عبء إثبات الخطأ ، بل وأحياناً الضرر ، وذلك إذا ما كان القانون يقيم قرينة قانونية ، على وقوع الضرر وبالتالي تعفي المدعى من إثبات الخطأ (٢٣).

فإعمالاً لنص المادة ٥/٦٩ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أعتبر من قبيل الخطأ الجسيم - الذي يبيح لصاحب العمل فصل العامل لديه - قيام هذا الأخير بالعمل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه ، وهو أيضاً ما قضت به المادة ٩/٨٣ من نظام العمل السعودي ، لإفشاء العامل أسرار المنشأة التي يعمل بها ، والذي يتحقق دون شك بالتحاق العامل لدى مشروع آخر منافس لعمله السابق . وهو ذات ما قضت به المادة ٦٥/٨٤ من مشروع نظام العمل السعودي الجديد .

إلا أنه يجب أن نلاحظ من جانب آخر أن هذا النص لا يعفي المدعى (صاحب العمل) من إثبات خطأ العامل ، أي يجب على صاحب العمل السابق أن يثبت ما يفيد التحاق العامل لدى مشروع منافس للعمل لديه (٢٤).

---

(٢٢) عبد الرازق أحمد السنهوری ــ المرجع السابق ، هامش (١٣) رقم ٦٢٧ ص ١٣١٦ وما بعدها .

(٢٣) عبد الرازق أحمد السنهوری ــ المرجع السابق ، هامش (١٣) رقم ٦٢٧ ص ١٣١٦ وما بعدها ، عبد المنعم فرج الصدة ــ مصادر الالتزام ــ المرجع السابق هامش (١٢) ، رقم ٤٧٢ ص ٥١٢ ، ٥١٣ .

(٢٤) عبد المنعم فرج الصدة ــ مصادر الالتزام ــ المرجع السابق هامش (١٢) ، رقم ٤٧٢ ص ٥١٢ ، عبد الرازق أحمد السنهوری ــ الوسيط فی شرح القانون المدنی ، المرجع السابق هامش (١٣) رقم ٦٢٧ ص ١٣١٨ .

٢- إذا تضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة :

هذه الحالة ، تفترض تضمن عقد العمل على شرط عدم المنافسة والتي قد تتخذ صورتان :

الصورة الأولى : تكون أثناء قيام رابطة العقد ، حيث يشترط في عقد العمل منع العامل من استغلال وقت فراغه ، بالعمل على وجه يضر بمصالح المنشأة التي ينتمي إليها . وهذا القيد يتفق مع ما يوجبه مقتضيات حسن النية ، في تنفيذ التزامات عقد العمل على النحو سالف بيانه .

والصورة الثانية : تفترض اتفاق الطرفان في عقد العمل (العامل وصاحب العمل) على شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل ، بعد انتهاء عقد العمل . وهذه الصورة يحكمها نص المادة ٦٨٦/٦٨٧ من القانون المدني المصري ، والتي تتطلب توافر شروط معينة لمثل هذا الاتفاق سوف نتناول إيضاحها فيما بعد .

وإعمالاً لمبدأ وجوب تنفيذ العقود ، بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية ، عملا بنص المادة ١/١٤٨ مدني مصري ، والتي تقضى بأنه : ((يجب تنفيذ العقد ، طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية)) . وكذلك إعمالا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين عملا بنص المادة ١/١٤٧ من القانون المدني المصري ، والتي تقضى بأن ((العقد شريعة المتعاقدين ، فلا يجوز نقضه ، ولا تعديله إلا بإتفاق الطرفين ، أو للأسباب التي يقررها القانون)) .

ويترتب على هذا المبدأ ، وتلك القاعدة توافر المسئولية العقدية ، في جانب العامل إذا أخل بشرط عدم منافسة صاحب العمل ، ولم يلتزم به سواء التحق بالعمل الجديد ـ أثناء قيام

الرابطة العقدية عن العمل السابق ـ أو بعد انتهاء تلك الرابطة والعقد ، خلال الفترة المحظور عليه فيها مباشرة عمله ، أن مخالفته بممارسة عمله ، داخل الحيز الجغرافي ، الممنوع فيه مباشرة عمله السابق فيه ، كما سنرى فيما بعد تفصيلاً .

يترتب عليه قاعدة العقد شريعة المتعاقدين عملا بنص المادة ١/١٤٧ مدني مصري ، سالفة البيان ، أنه لا يجوز لأي من المتعاقدين ، أن ينفرد بنقض العقد ولا بتعديله ، لأن العقد ثمرة اتفاق بين إرادتين ، فلا تستطيع إرادة واحدة ، أن تعفي منه أو تعدل فيه . ولا يجوز للقاضي كذلك أن ينقض العقد أو يعدل فيه بدعوى أن ذلك تقتضيه العدالة ، لأنه ليس من وظيفته إنشاء العقود ، فيتعين عليه أن يأخذ بما يمليه قانون العقد ، وإنما يجوز نقض العقد أو تعديله باتفاق الطرفين . (وذلك بمقتضى إتفاق لاحق لقيام العقد) أو لسبب يقرره القانون وذلك إعمالاً لنص المادة ٦٠٧ مدني مصري [٢٥].

وإخلال العامل بالتزامه ، في عدم منافسة صاحب العمل السابق ، المشترط في عقد العمل يترتب عليه توافر المسئولية العقدية في حقه ، حيث أنه يستحيل معه تصور إمكان إعمال الجزاء المترتب على القوة الملزمة للعقد عليه ، وإلزامه بتنفيذ التزامه بعدم المنافسة عينا إعمالاً لنص المادة ١/١٩٩ مدني مصري ، التي تقضى بأنه ((ينفذ الالتزام جبراً على المدين)) ، وعملا بالمادة ١/٢٠٣ مدني مصري ، التي تقضى بأنه ((يجبر المدين بعد أعذاره طبقاً للمادتين ٢١٩ ، ٢٢٠ على تنفيذ التزامه تنفيذاً عينياً ، متى كان ذلك ممكناً)) .
واستحالة التنفيذ العيني في هذه الحالة ، تكون بسبب أن العامل ، يكون قد ارتكب الخطأ ،

(٢٥) عبد المنعم فرج الصدة ــ مصادر الالتزام ــ المرجع السابق هامش (١٢) ، رقم ٢٨٩ ص ٣٢٩ ، ٣٣٠ .

الذي يستوجب مسئوليته العقدية عنه بالفعل ، ولا محل لإثناءه بمطالبته بالتنفيذ العيني في هذه الحالة .

حيث أن الضرر يكون قد توافر ، بفعلته في حق صاحب العمل السابق ، وتوافرت بالتالي عناصر المسئولية العقدية وهي : الخطأ العقدي ، والضرر وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر ، ووجب عليه تعويض صاحب العمل السابق ، لعدم وفاء العامل لالتزامه بعدم منافسة صاحب العمل الذي أرتبط معه برابطة عقد العمل ، وذلك إعمالا لنص المادة ٢١٥ مدني مصري ، والتي تقضى بأنه : ((إذا استحال على المدين أن ، ينفذ الالتزام عينا ، حكم عليه بالتعويض لعدم الوفاء بالتزامه ، ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ قد نشأت عن سبب أجنبي لا يد له فيه . ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه)) . وهو ما يتفق مع ما قضت به المادة ٢/٢١٧ مدني مصري من أنه : ((يجوز الاتفاق على إعفاء المدين من آية مسئولية تترتب على عدم تنفيذه التزامه العقدي ،إلا في الحالات التي تنطوي على غش منه ، أو خطأ جسيم)).

وبالطبع لا يتصور في صدد خرق الالتزام من جانب العمل ، بعدم المنافسة لصاحب العمل ، أن يحتج بإمكانية توافر سبب أجنبي في حقه ، يدفعه للعمل في مشروع منافس للمشروع الذي كان يعمل به سابقاً . وذلك حيث أنه لا يتصور عملا إلحاقه قسرا عنه لدى العمل الجديد المنافس ، وتركه للعمل محل تعاقده السابق .

وبالتالي فإن العامل ، وصاحب العمل الجديد ، يتحملان المسئولية التقصيرية ، وذلك عن خطأ العامل ، وخرقه لالتزام عدم منافسة صاحب العمل والإضرار به ، عملا

بنص المادة ١٦٣ مدني مصري ، ومسئولية الثاني عملاً بمسئولية المتبوع عن أعمال تابعه ، كما سبق البيان (٢٦) ، عملا بنص المادة ١/١٧٤ ، ٢ مدني مصري .

ويجب ملاحظة أنه ، لا محل لسؤال صاحب العمل الجديد ، عن مسئولية عقدية ، لأنه لم يكن طرفاً في العلاقة العقدية ، التي كانت بين العامل وصاحب العمل السابق ، حتى يمكن أن يسأل عن المسئولية العقدية عن فعل الغير (٢٧) . وأن كل ما يتوافر في حقه فقط ، هو المسئولية التقصيرية وليس العقدية (بناءاً على مسئولية المتبوع عن أعمال تابعه).

وفي النهاية ، نود أن نشير إلى أن عبء إثبات الخطأ العقدي ، وتوافر المسئولية العقدية ، يقع على الدائن ، وليس المضرور وفقا للقواعد العامة في المسئولية التقصيرية . فالدائن في المسئولية العقدية ، يطالب المدين بالتعويض ، لعدم تنفيذ التزامه وليس بتنفيذ الالتزام عيناً . وذلك عملاً بنص المادة ٣٨٩ مدني الملغى والتي تقضى بأنه : ((على الدائن إثبات الالتزام ، وعلى المدين إثبات التخلص منه)). وهو ذاته ما نصت عليه المادة الأولى من قانون الإثبات المصري الحالي رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨ (٢٨).

فالدائن (صاحب العمل) هو الذي يدعى أن المدين (العامل) لم ينفذ التزامه (بعدم منافسة صاحب العمل) ومن أجل ذلك يطالبه بالتعويض (٢٩) ولقد سبق وأن أشرنا (٣٠) إلى

(٢٦) راجع ص ٣٠ من هذا المؤلف .

(٢٧) عبد المنعم فرج الصدة ــ المرجع السابق ، هامش(١٢) ــ رقم ٣١٠ ص ٣٥١ وما بعدها ،
PIROVANE (A), concurrence déloyale, Encyclopedie, Dalloz 1973, Paris,p.4.

(٢٨) جميل الشرقاوى ــ الإثبات فى المواد المدنية ــ طبعة ١٩٨٣ ، مطبعة دار النهضة العربية ، ص ٢٩ .

(٢٩) عبد الرازق أحمد السنهورى ــ الوسيط فى شرح القانون المدنى ــ مصادر الالتزام ، المرجع السابق ، هامش (١٣) رقم ٤٢٩ ص ٨٩٨ وما بعدها ، عبد المنعم فرج الصدة ــ مصادر الالتزام ــ المرجع السابق هامش (١٢) ص ٣٤٩ وما بعدها .

(٣٠) راجع ص ٣١ ، ٣٢ من هذا المؤلف .

أن صاحب العمل إذا أثبت خطأ العامل ، بالتحاقه في عمل آخر منافس للمشروع - ملكه - بما يترتب على الضرر المباشر في حقه ، فإن أركان المسئولية التقصيرية (وكذلك العقدية) تتوافر في حق العامل ، دون حاجة لإثبات علاقة السببية ، التي تكون مفترضة بين الخطأ الذي ارتكبه العامل والضرر المترتب عليه .

وبالتالي ، فإنه يكفي لتوافر المسئولية العقدية في حق العامل ، أن يثبت صاحب العمل أن العامل لم ينفذ الالتزام الذي يقع على عاتقه بمقتضى العقد (وهو الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل) وذلك بالتحاقه في عمل آخر ، منافس للمشروع الذي كان يعمل به ، بما ترتب معه حدوث ضرر له من جراء خرق هذا الالتزام .

الفصل الثاني

موقف الفقه الإسلامي من

التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

يعتبر التزام العامل بعدم المنافسة أثناء العقد ، وبعد انتهائه ، مرتبطاً إرتباطاً وثيقاً بالتزامه بالمحافظة على أسرار العمل . وقيام العامل بالعمل لحساب شخص معين ، قد يمكنه من التعرف على أسرار هذا العمل ، وتسرب هذه الأسرار إلى الغير ، وبصفة خاصة إلى المنافسين ، من شأنه الإضرار بمصالح صاحب العمل .

ولقد أجمع الفقه الإسلامي ، على حث العامل بضرورة الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل والعمل لدى الغير ، وأن هذا الالتزام ينبع من واجب الأمانة والولاء المتطلب من العامل عند تنفيذه لعقد العمل .

وتطبيقاً لذلك ، ذهبوا إلى أنه ليس للأجير الخاص (العامل) أن يعمل لغير مستأجره إلا بإذنه ، وإلا نقص من أجره بقدر ما عمل (حتى ولو عمل مجاناً) ، أسقط صاحب العمل من أجره بقدر قيمة ما عمل لغيره دون إذن لأن وقته المعين في العقد ، ملك لصاحب العمل ، فلا يجوز أن يعمل لغيره فيه ولو متبرعاً [٣١]

وإن هذا الالتزام إن لم يقع على عاتق العامل ، نتيجة النص عليه صراحة بعقد العمل ، فقد سبق وأن أشرنا ، أن مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود تقتضيه . والوفاء

---

(٣١) إبن عابدين ـ حاشية إبن عابدين (رد المحتار على الدر المختار) مطبعة المنيرة ١٣٢٣ هجرية ج٥ ص ٧ ، الدردير ـ حاشية الدسوقي ـ مطبعة مصطفى محمد القاهرة ١٣٧٣ هجرية ج٤ ص ٢٣ ، منصور إبن يونس البهوتي ـ كشاف القناع ـ ، مطبعة الأميرية الشرقية ١٣١٠ هجرية ج٤ ص ٣٣ .

بهذا الالتزام في الفقه الإسلامي له جزاء الوفاء بالعهود ، وأن النكوث عنه يعتبر غدراً ، والغدر عند كل أمة قبيح مذموم وليس من صفات الرسل [٣٢] وهو ما ورد أيضاً في رواية قتيبة بن سعيد عن جرير عن الأعمش عن عبد الله بن مرة عن مسروق عن عبد الله بن عمرو رضى الله عنهما قال : قال رسول الله صلى الله على وسلم ((أربع خصال من كن فيه كان منافقا خالصا : من إذا حدث كذب ، وإذا وعد أخلف ، وإذا عاهد غدر ، وإذا خاصم فجر . ومن كانت فيه خصلة منهن ، كانت فيه خصلة من النفاق حتى يدعها)) [٣٣]

ونجد أيضاً في قول الله سبحانه وتعالى في الآية ٥٨ ، ٥٩ من سورة الأنفال نبذ الخائنين وجزائهم ، وذلك في قوله تعالى : ((وإما تخافن من قوم خيانة فانبذ إليهم على سواء إن الله لا يحب الخائنين . ولا يحسبن الذين كفروا سبقوا إنهم لا يعجزون)) [٣٤]

وبصفة عامة ، فإن الفقه الإسلامي قد حرم مختلف صور المنافسة غير المشروعة ، وهو ما جاء في الحديث الشريف في رواية أبى هريرة رضى الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : ((لا تحاسدوا ولا تناجشوا ولا تباغضوا ولا تدابروا ، ولا يبيع بعضكم على بيع بعض ، وكونوا عباد الله إخواناً . المسلم أخو المسلم ، لا يظلمه ولا يخذله ولا

---

(٣٢) الإمــام الحافظ أحمد بن على بن حجر العسقلانى ــ فتح البارى بشرح صحيح البخارى ، طبعة دار الريان للتراث ، الطبعة الأولى ١٩٨٦ القاهرة ، باب فضل الوفاء بالعهد ، الحديث رقم ٣١٧٤ ، ص ٣١٨ ، ٣١٩ .

(٣٣) الإمام الحافظ أحمد بن على بن حجر العسقلانى ــ فتح البارى بشرح صحيح البخارى ــ المرجع السابق هامش (٣٢) ، باب من عاهد ثم غدر ، الحديث ٣١٧٨ ص ٣٢٢ .

(٣٤) القرآن الكريم ــ سورة الأنفال ــ الآية ٥٨ ، ٥٩ .

يحقره ، التقوى هاهنا (ويشير إلى صدره ثلاث مرات) بحسب امرئ من الشر أن يحقر أخاه المسلم .

كل المسلم على المسلم حرام دمه وماله وعرضه)) أخرجه مسلم (٣٥) .

وقد جاء في رواية الموطأ قوله صلى الله عليه وسلم ((ولا تنافسوا)) محل ولا تناجشوا (٣٦) .

وفي هذا الحديث مجموعة كبيرة من الأحكام الشرعية التي تتضمن النهي عن المنافسة على صفقة لم يتم إبرامها ، وصورتها أن يتفق شخصان على إبرام صفقة ، ولكنهما يجعلان مدة للخيار بينهما أو لأحدهما ، فيأتي شخص ثالث في مدة الخيار ويقول للمشترى : أنا أبيعك مثل هذه الصفقة بدون هذا الثمن ، أو أبيعك خيرا منها بثمنها أو أقل منها ، أو يعرض عليه أي عروض أخرى بقصد فسخ البيع ، فهذا غير جائز لنهي النبي صلى الله عليه وسلم عنه ولما فيه من الأضرار والفساد (٣٧) .

ومثل ذلك يقال في الشراء سواء عرض البائع سلعته على المشترى ، أو أن يجئ إلى البائع ، فيدفع في الشيء المباع أكبر من الثمن الذي اشترى به الأول ، فهو محرم أيضاً لدخوله في النهي الوارد في الأحاديث الصحيحة (٣٨) . بل أنه حتى قبل إبرام الصفقة

---

(٣٥) السيد محمد بن إسماعيل الأنسى ــ سبل السلام ــ مطبعة مصطفى الحلبى ١٣٣٠ هجرية ، ج٤ ص ١٩٤ .

(٣٦) يوسف قاسم ــ التعامل التجارى فى ميزان الشريعة ــ دار النهضة العربية ، ١٩٩٦ ص ١٨ .

(٣٧) إبن قدامة ــ المغنى ــ الطبعة الثالثة ــ القاهرة مطبعة دار المنار ١٩٤٧ ــ ص ٢٧٨.

(٣٨) السيد محمد بن إسماعيل الأنسى ــ سبل السلام ــ المرجع السابق هامش (٣٥) ،ج٤ ص ١٩٤ .

عندما تكون هناك مساومة بين الأطراف لإبرامها ، فلا يجوز لأحد أن يتدخل بينهما ، لوقف إبرام الصفقة لمصلحته ، لقوله صلى الله عليه وسلم ((لا يبيع الرجل على بيع أخيه ولا يسوم على سوم أخيه ، حتى يأذن له أو يترك)) [٣٩] .

وقد أخرج ابن حزم ـ رحمه الله ـ عن عبد الرازق عن معمر عن الزهري عن سعيد بن المثيب عن أبى هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم قال ((لا يزيد أحدكم على بيع أخيه)) ، والنفي في هذا الحديث الشريف بمعنى النهي ، أما العلامة ابن حزم فقد ذهب إلى أنه خبر معناه الأمر [٤٠] . على أية حال فإن أولى صور التحريم المنهي عنها هي حالة وجود تصريح واضح من البائع بالرضا بالبيع ، فهنا يحرم السوم [٤١]لغير المشترى الذي أظهر له الرضاء بالبيع له . وكذلك الحال إذا لم يوجد ما يدل على الرضاء حيث لا يجوز السوم مطلقاً عملاً بالسنة النبوية الصحيحة .

وقد أعتبر ابن حجر ذلك من الكبائر بالنظر لما ينتج عنهما من أضرار على المجتمع ، وساق ابن حزم هذه المسألة بعنوان ((لا يحل لأحد أن يسوم على سوم آخر ، وأن

---

(٣٩) الإمـام الحـافظ أحمـد بـن على بن حجر العسقلانى ــ المرجع السابق هامش(٣٢) ــ الجزء الرابع ــ الحديث رقم ٢١٣٩ ص ٤١٣ .

(٤٠) إبن حزم ــ المحلى ــ مطبعة الجمهورية ١٣٩٢ هجرية / ١٩٧٢ ميلادية ــ الجزء الثامن ص ٤٢٨.

(٤١) إبن قدامة ــ المغنى ــ المرجع السابق هامش (٢٧) ص ٢٧٩ .

يبيع على بيعه مسلما كان أم غير مسلم ، فالكل في ذلك سواء ، وهذا يدل على أن تحريم المنافسة على البيع والشراء ، هو حكم عام ينطبق على المسلمين وغير المسلمين [٤٢].

أما إذا ظهر من البائع ، ما يدل على عدم الرضاء بالبيع ، فإنه يحل في هذه الحالة المساومة لانتفاء الضرر ، الذي قد ينال المشترى ، وبالتالي فالحكمة التشريعية من المنع تكون غير قائمة في هذه الحالة . وهو ما اتفق مع ما رواه البخاري رضى الله عنه من أنه ((لا يبيع على بيع أخيه ، ولا يسوم على سوم أخيه حتى يأذن له أو يترك)) [٤٣].

ولكن إذ ظهر من البائع ما يدل على الرضاء ـ ضمنا وليس صراحة فقد ذهب بعض الفقهاء إلى أن المساومة (المنافسة) تجوز إستاداً إلى حديث فاطمة بنت قيس حين ذكرت للنبي صلى الله عليه وسلم ، أن معاوية وأسامة بن زيد قدما لخطبتها ، فأمرها النبي صلى الله عليه وسلم أن تتزوج أسامة بن زيد .

ووجه الاستدلال بهذا الحديث ، أن فاطمة بنت قيس ، كانت راضية بأحد الخطيبين ولكنها لم تعلن ، ومع ذلك فقد أمرها الرسول ـ صلى الله عليه وسلم ـ أن تتزوج أسامة رضى الله عنه ، فهنا بالتالي أبيح السوم كما جازت الخطبة ، ثم أن الأصل إباحة السوم والخطبة ، فحرم منهما ما ينفي التصريح بالرضاء .

---

(٤٢) إبن حزم ــ المحلى ــ المرجع السابق هامش (٤٠) ، ج٨ ، ص٤١٧ .

(٤٣) الإمـام الحـافظ أحمـد بن على بن حجر العسقلانى ــ المرجع السابق هامش (٣٢) ــ الجزء الرابع ــ الحديث رقم ٢١٣٩ ص ٤١٤ .

وقد ذهب رأي أخر في الفقه ، إلى أن السوم في حالة عدم وجود الرضاء الصحيح محرم أيضاً . وذلك لأن النهي قد جاء عاما وبالتالي فإن الرضاء الصريح لا يغنى عنه ولا يكفي فيه الاستدلال بقرائن الحال . وأضاف هذا الرأي إلى أن حديث فاطمة لا يوجد فيه ما يدل على الرضاء الصريح منها ، فكيف ترضى وقد نهاها النبي صلى الله عليه وسلم بقوله: ((لا تفوتينا بنفسك)) فلم تكن تفعل شيئاً قبل مراجعة ، النبي صلى الله عليه وسلم - والرأي الراجح هو الرأي الثاني - وهو الذي نؤيده - لأن حديث النهي يصدق على كل الصور ماعدا تلك الحالة التي يرفض فيها البائع الصفقة من تلقاء نفسه - وحينئذ يجوز للآخرين التفاوض (المنافسة) بشأنها (٤٤)

ويتضح لنا مما تقدم ، أن الأحكام التي جاء بها الشرع الإسلامي ، قد جاءت من العموم ، بحيث تصدق على كل أنواع التعامل ، في كل عصر وفي أي مكان ، سواء كان المتعامل تاجراً أم غير تاجر (أو عامل مثلا).

وهو ما تبين من العبارة العامة التي وردت في قول رسول الله صلى الله عليه وسلم ((ولا تنافسوا)) فهو حديث يشمل صاحب العمل والعامل ، والتاجر وغير التاجر ، ليحرص الجميع على حقوق الجميع ومصالحهم (٤٥) .

وبالتالي فإنه يمكن أن ننتهي أخيراً إلى القول ، بأن مفهوم الالتزام بالإمتناع عن المنافسة في الشريعة الإسلامية والفقه الإسلامي ، له مدلول أوسع وأشمل عن مدلوله في القانون ، ولدى الفقه الوضعي .

---

(٤٤) إبن قدامة ــ المغنى ــ المرجع السابق هامش (٣٧) ــ ج٤ ص ٢٧٩ .

(٤٥) يوسف قاسم ــ التعامل التجارى فى ميزان الشريعة ــ المرجع السابق هامش (٣٦) ، ص ٦٨ .

الباب الثاني

التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

((وفقاً للقواعد العامة))

تمهيد

دراستنا محل البحث تنصب على التزام العامل ، بعدم منافسة صاحب العمل في نطاق عقد العمل الفردي . ولقد ورد تعريف عقد العمل الفردي في كل من : نظام العمل السعودي ، وقانون العمل المصري ، فلقد عرفته المادة ٢/أ من نظام العمل السعودي بأنه (كل عقد يتعهد بمقتضاه أي شخص بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل ، وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر [٤٦] ، وهو نفس التعريف الذي أورده المشرع المصري في نص المادة ١/٢٩ من قانون العمل المصري .

ولقد تولى نص المادة ٨،٧/٧ من نظام العمل السعودي بتعريف طرفي عقد العمل الفردي ، حيث عرف العامل بأنه (كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ، ولو كان بعيداً عن نظارته مقابل أجر) وعرف صاحب العمل بأنه (أي شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر) [٤٧] .

ويتضح من التعريف السابق أن العامل لابد وأن يكون شخصاً طبيعياً ، وهو ما نصت عليه صراحة المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، وهذا الوصف وإن لم يرد في نص المادة ٧/٧ من نظام العمل السعودي ، إلا أنه من الأمور المعلومة من القانون بالضرورة والتي لا تحتاج إلى نص .

---

(٤٦) نص المادة ٢/أ من نظام العمل والعمال السعودى ، هامش (٨) عام ١٣٨٩هـ .

(٤٧) نص المادة ٧/٧ ، ٨ من نظام العمل والعمال السعودى المرجع السابق هامش (١٠) .

فالعامل لا يمكن أن يكون إلا شخصاً طبيعياً ، ويستوي بعد ذلك أن يكون هذا العامل ذكراً أم ،أنثي ، وهو ما يعنى أن العامل لا يمكن أن يكون شخصاً اعتبارياً ، لأن العمل الذي يجب أن يؤديه العامل ، يتطلب بذل مجهود إرادي سواء أكان مجهوداً عضلياً أم ذهنياً ، وهو ما لا يتصور أن يقوم به سوى شخص طبيعي ، ويرى البعض الآخر من الفقه أن العلة وراء عدم إمكانية تصور أن يكون الشخص الاعتباري عاملاً تكمن في أن هدف قانون العمل هو حماية الطابع الإنساني والإجتماعي للعمل ، ومن ثم فليس من المعقول سريانه على غير الأشخاص الطبيعيين باعتبارهم عمالاً . ويستوي بعد ذلك أن يكون العمل من طبيعة مادية أو ذهنية أو فنية ، لأن العبرة بكونه عاملاً في خدمة صاحب العمل بغض النظر عن نوع هذا العمل ومكانة العامل ، في السلم الوظيفي .

ولقد حددت المادة الثانية من نظام العمل السعودي عناصر عقد العمل الفردي ، والذي يقوم على عنصرين أساسيين هما : عنصري التبعية والأجر بحيث لا يقوم عقد العمل الفردي إلا بهما مجتمعين .

وعقد العمل يعتبر من العقود الملزمة للجانبين ، وهو ما يعنى أنه يرتب حقوق والتزامات متبادلة بين طرفي العقد وهما العامل وصاحب العمل .

ويعتبر التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل ، ومن الآثار المترتبة على تنفيذ العقود بحسن نية ، وهو ما سبق وأن

أوضحناه في الباب الأول من دراستنا ، ويعتبر من جهة أخرى قيداً على حق وحرية العمل . فلقد نص الدستور المصري بالمادة ١٣ منه على حق المواطن في العمل ، وفي أن يختار هذا العمل بكل حرية ، فلقد نصت تلك المادة على أن (العمل حق وواجب وشرف تكلفه الدولة ... ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلى بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل) . وذلك بموجب نص المادة ١٦ من الدستور المصري ١٩٧١م .

ويعتبر التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل نابعاً من الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل وفقاً لنظام العمل السعودي ولذلك لم ينص عليها استقلالاً وإنما ورد ذكرها ضمن الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل وفقا لنص المادة ٩٦/ و من نظام العمل السعودي .

ويثور التساؤل عن مصدر هذا الالتزام وفقاً للقواعد العامة ، وفي حالة عدم النص عليه صراحة في عقد العمل ، بتحديد مدى الالتزام به أثناء تنفيذ العقد وسريان الرابطة العقدية وما يثيره هذا الالتزام بالتالي من مدى مشروعية العمل في أوقات الفراغ ، أثناء سريان عقد العمل ، وكذلك وضع هذا الالتزام بعد إنقضاء الرابطة العقدية ، ومدى الالتزام به بعد انتهاء العقد ، نجيب في هذا الباب على هذين التساؤلين في فصلين متتاليين كما يلي :

الفصل الأول : التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة أثناء سريان عقد العمل .

الفصل الثاني : التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة بعد انتهاء عقد العمل .

الفصل الأول

التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة

أثناء سريان عقد العمل

هل عقد العمل يرتب التزاماً على العامل ، بألا يعمل في أوقات فراغه ، لدى صاحب عمل آخر ؟ وهل يجوز له أن يعمل عملا مستقلاً آخراً مختلف عن العمل الذي يؤديه لدى صاحب العمل ؟ وما الحكم إذا لم يوجد نص مانع للعامل في عقد العمل أو في لائحة العمل ، فهل يجوز له أن باشر نشاطاً خارجياً ؟ وهل يجوز أن يتضمن عقد العمل أو لائحة العمل ما يقيد العامل بهذا الالتزام حتى في أوقات فراغه ؟ وأخيراً هل يجوز للعامل أن يقوم بأداء أعمال مستقلة تتعلق بشخصه وإدارة أملاكه كزراعة أرضه أو إدارة أملاكه ، فهل تكون تصرفاته القانونية التي يبرمها في هذا الشأن صحيحة ، ومشروعة من عدمه ؟ كل هذه التساؤلات يثيرها عمل العامل بعمل آخر أثناء سريان عقده مع صاحب العمل ، ودون وجود نص اتفاقي بشأنها بينهما بعقد العمل .

سبق وأن أشرنا في تمهيد هذا الباب ، إلى أنه طبقاً لنص المادة ١٣ من الدستور المصري لسنة ١٩٧١ تعتبر حرية العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ، حيث أنه يعد من الحقوق التي تتصل بالحرية الشخصية للإنسان ، والتي لا يجوز النزول عنها ولا المساس بها .

فاتصال حق وحرية العمل بالحرية الشخصية للإنسان واعتبارا الأخيرة من الحقوق الأساسية للإنسان ، ترتب عليه أنه لا يجوز بالتالي إجبار العامل على تنفيذ التزامه بأداء

العمل المتفق عليه ، عن طريق الإكراه البدني ، ولو كان عقد العمل المنشئ لهذا الالتزام صحيحاً ومشروعاً . حيث أنه لا يجوز المساس بالحرية الشخصية للإنسان إلا تنفيذاً لحكم جنائي .

ومن ثم فإنه يمكن القول أنه من حيث المبدأ لا ريب في مشروعية أي عمل يأتيه الإنسان ، ولو كان هذا الإنسان مرتبطاً بعقد عمل لدى أحد الأشخاص . لا ريب في مشروعية ما يأتيه الإنسان من عمل مستقل أو تابع ، ولو كان هذا الإنسان ملتزماً بأداء عمل ، حتى ولو كان ملتزماً بأداء عمل تابع لدى صاحب العمل . لأنه بدون ذلك نكون قد أهدرنا ما تقرر دستورياً من الحق في الحرية الشخصية ، وما يتفرع عنه من حق آخر ، هو بدوره حق لصيق بالشخصية . أنه الحق في حرية العمل المتفرع عن الحرية الشخصية التي هي حق طبيعي وفقاً للدستور المصري ، وطبقاً لنص المادة ٤١ منه مصونة لا تمس .

وبالتالي فإنه لا فرق في مشروعية ما يؤديه الإنسان من عمل مستقل أو تابع ، في أي وقت من أوقات حياته ، سواء أكان مرتبطاً بعقد عمل لدى شخص آخر أم لا . فلا يعتري عمله جزاء البطلان مدنياً ، كما أنه لا مجال لمساءلته جنائياً من حيث الأصل ، عن انشغاله بعمل ، ولو في أثناء تأدية ما هو ملتزم به من عمل .

إذاً لا ريب في صحة عقد العمل ، الذي يبرمه العامل مع صاحب عمل آخر ، من حيث المبدأ ، غير الذي يعمل لديه احتراماً لمبدأ حرية العمل ، لأنه لا يجوز إجبار العامل على الاستمرار في تنفيذ عقد العمل بينه وبين صاحب العمل ، لمساس إجباره قصراً أو بدنياً على ذلك بحريته الشخصية خلافاً للقانون . ومن ثم يكون ، من باب أولى ـ صحيحاً ـ تعاقد هذا العامل مع غير صاحب العمل على عقد عمل بينهما في أوقات الفراغ ، ما دام لا

يمكن قصر العامل وجبره على تنفيذ عقد العمل ، الذي أبرمه مع صاحب العمل . بل يحق له ألا ينفذه مبرماً عقد عمل جديد مع صاحب عمل آخر ، انطلاقاً من حرية العامل في العمل ، بوصفها فرعاً من حريته إذا تضمن عقد العمل بينهما شرطاً يلزم العامل بالا يعمل لدى الغير .

وحيث أنه لا عقوبة جنائية ولا بطلان - من حيث المبدأ فيما يأتيه العامل من عمل مستقل أو تابع ، في أوقات الفراغ ، بعد انصرافه من العمل لدى صاحب العمل .

ولكن يتركز التساؤل ، فيما إذا كان العامل يعد مسئولاً مسئولية تأديبية أو مدنية إزاء صاحب العمل ، عن اشتغاله في أوقات فراغه ، لدى شخص آخر ؟ ولكن الإجابة على هذا التساؤل تقتضي التعرف ، على ما إذا كان هناك قيد قانوني على عاتق العامل ، ويحظر عليه الاشتغال في أوقات الفراغ من عدمه . وما هو الوضع في حالة وجود قيد اتفاقي بين العامل وصاحب العمل ؟

١- مدى وجود قيد قانوني يحظر على العامل الاشتغال في أوقات الفراغ :

يرى البعض بأنه لا يجوز للعامل ، أن يشتغل في فراغه ، لدى صاحب عمل آخر ، إذا كان العمل شاقاً بحيث يؤثر على عمله ، فلا يقوم به على الوجه المطلوب (٤٨) .

ولكن يبدو لنا أنه لا يمكن إطلاق القول على هذا النحو . بل أنه لا يمكن فرض هذا القيد القانوني ، الذي قد يثير مسئولية العامل المدنية ، أو يستوجب مجازاته تأديبياً ، إلا

---

(٤٨) توفيق حسن فرج ـــ المدخل للعلوم القانونية ـــ القسم الأول ، النظرية العامة للقانون ، الدار الجامعية بيروت ، ١٩٩٣ ، ص ٢٧٧ ، ٢٧٨ .

بالقدر الذي يكون قيام العامل بعمل شاق في أوقات فراغه ، ينتقص من قدرته على العمل فعلاً لدى صاحب العمل ، وبشرط أن يكون العامل مخلاً بالتزامه الأصلي بتأدية العمل تنفيذاً أميناً بحسن نية ، ووفقاً لما هو واجب من ثقة وأمانة في التعامل .

ومن ناحية أخرى ، يذهب رأي في الفقه إلى القول بأنه لا يجوز للعامل أن يشتغل في أوقات الفراغ ، لدى صاحب عمل آخر ، إذ كان عمله خارج نطاق العمل ، يمثل منافسة لصاحب العمل ، أو كان من شأنه أن يستولي على زبائن صاحب العمل بنقل تعاملهم مع صاحب عمل آخر (٤٩) .

غير أننا نرى أن تحريم اشتغال العامل هنا ليس نابعاً من كونه عملا في أوقات الفراغ ، وإنما لكونه يمثل إخلالا بالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء سريان عقد العمل . وإخلاله بهذا الالتزام قد يتمثل في اشتغاله ، لدى صاحب عمل آخر ، في أوقات الفراغ ، بل قد يتمثل في امتلاكه منشأة شبيهة الغرض بمنشأة صاحب العمل ، وأداؤه فيها عملاً منافساً لصاحب العمل ، ولو كان هذا العمل المنافس يؤديه ، على هذا النحو ، استقلالاً عن أية تبعية قانونية مرتبطاً كان بعقد مقاولة أو قائماً بالعمل لحساب نفسه .

٢- وجود القيد الإتفاقي بعدم العمل في أوقات الفراغ :

قد يكون العامل مسئولاً إزاء صاحب العمل ، بعدم العمل في أوقات الفراغ ، إذا تضمن عقد العمل بينهما شرطاً يلزم العامل بألا يعمل لدى الغير . وتكون مسئولية العامل

---

(٤٩) توفيق حسن فرج ــ المرجع السابق ــ هامش (٤٨) ، ص ٢٧٧ ، ٢٧٨ .

عندئذ ـ بطبيعة الحال ـ مسئولية تعاقدية عن إخلاله بالتزامه في مواجهة صاحب العمل ، الذي أشترط عليه ، في تعاقده ، ألا يعمل لدى الغير .

وقد يتضمن عقد العمل شرطاً جزائياً ، يقدر به صاحب العمل والعامل تقديراً جزافياً مبلغ التعويض ، الذي يستحقه صاحب العمل ، في حالة إخلال العامل بالتزامه بعدم العمل لدى غير صاحب العمل ، خلال مدة سريان عقد العمل . ومن ثم تطبق القواعد العامة في القانون المدني في هذا الشأن على ما قد تتضمنه عقود العمل من شروط جزائية من هذا القبيل .

فإذا أثبت العامل (المدين) أن صاحب العمل (الدائن) لم يلحقه ضرر ، فلا يكون التعويض الإتفاقي (والمحدد بالشرط الجزائي) في هذه الحالة مستحقاً وذلك إعمالاً لنص المادة ١/٢٢٤ من القانون المدني المصري .

أما في حالة عدم اشتمال عقد العمل على شرط جزائي ، فلا يكون التعويض مستحقاً ، إذ لم يثبت صاحب العمل أنه قد لحق به ضرر ، من جراء اشتغال العامل في أوقات الفراغ ، لأنه في حالة عدم وجود شرط جزائي ، يكون الدائن (صاحب العمل) مكلفاً بإثبات الضرر ، لأن البينة على من ادعى . وهذه القاعدة مسلم بها شرعاً وقانوناً .

ولكن بقى لنا أن نتساءل عن حكم تقدير التعويض الإتفاقي بصورة مبالغاً فيها إلى درجة كبيرة . فهل يلتزم العامل بأدائه كله في حالة اشتغاله في أوقات الفراغ ، لدى صاحب عمل آخر ، بما يضر بصاحب العمل ؟ أم أنه يجب أن يكون هناك تناسب بين الضرر والتعويض الإتفاقي الوارد بالشرط الجزائي بالعقد ؟ .

لقد حسم المشرع المصري هذه المسألة في المادة ٢/٢٢٤ من القانون المدني بأن جعل من سلطة القاضي أن يخفض هذا التعويض إذ أثبت المدين أن التقدير كان مبالغاً فيه إلى درجة كبيرة ، أو أن الالتزام الأصلي قد نفذ في جزء منه .

بل أن المشرع المصري قد ذهب إلى أبعد من ذلك حيث نص في الفقرة الثالثة من المادة ٣/٢٢٤ مدني على ، ويقع باطلاً كل اتفاق يخالف نص الفقرتين الأولى والثانية من المادة ٢٢٤ مدني سالفي البيان .

وهذه القاعدة الآمرة بمقتضى المادة ٣/٢٢٤ مدني ، تجعل للقاضي سلطة تخفيض التعويض الإتفاقي ، المقدر بالشرط الجزائي ، إذا أثبت المدين (العامل) أن التقدير كان مبالغاً فيه إلى درجة كبيرة ، في حالة اشتغاله في أوقات الفراغ .

وهذه القاعدة تتعلق بالنظام العام ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يشترط على العامل ، أن يتنازل عن حقه المستند إلى النظام العام في اللجوء للقضاء للمطالبة بتخفيض التعويض الإتفاقي الوارد بالشرط الجزائي المبالغ فيه بدرجة كبيرة . وذلك إعمالاً لنص الفقرة الثالثة من المادة ٢٢٤ مدني الذي يقرر بأنه يقع باطلاً كل اتفاق بين طرفي العقد بما يخالف ذلك .

بقى أن نشير أخيراً بما إذا كان يجوز أن تنطوي لائحة المنشأة ، على ما يفيد حظر العمل في أوقات الفراغ من عدمه ، وعلى الرغم من عدم انطواء عقد العمل ذاته على مثل هذا الحظر ؟ .

وبعبارة أخرى هل يجوز للائحة المصنع أو اللائحة الداخلية للمنشأة أو لائحة النظام الأساسي للعمل (وهي التي تشتمل على الأوامر والنواهي الصادرة عن الإرادة المنفردة

لصاحب العمل ، والمتعلقة بنظام العمل والجزاءات التأديبية ، التي توقع على المخالفات التي قد تقع من عامل أو آخر ضد هذا النظام) أن تتضمن نصاً يحظر على العامل أن يعمل لدى الغير في أوقات الفراغ .

الحقيقة أن بيان واجبات إضافية ، على عاتق العاملين بالمنشأة ، ليس مكانه لائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية ، أو لائحة نظام العاملين لدى صاحب العمل ، أو عموماً أي تصرف قانوني مصدره الإرادة المنفردة لصاحب العمل ، ولو كان ذا مفعول يتبلور في فرض أوامر عامة ومجردة وملزمة ، لتحديد نظام العمل بمنشأة مملوكة له ، كما هو الشأن في لائحة المصنع ، بل مكانه المنطقي ، هو تشريع العمل ذاته أو تشريعات مكملة له ، خاصة ببعض العاملين الذين يشكلون طائفة معينة من العمال .

ولا يوجد في قانون العمل سنداً قانونياً يحظر على العامل حظراً عاماً ، ينصرف إلى عدم أدائه لأي عمل كان في أوقات فراغه لدى صاحب عمل آخر .

ويرى الرأي الراجح في الفقه ، (٥٠) أن الالتزام بالامتناع عن القيام بعمل في أوقات الفراغ ، لدى صاحب عمل آخر ، لا يمكن التسليم به إلا إذا منعه بند في العقد يفيد ذلك ، أو كان من شأنه الإخلال بالتزامات العامل الناشئة عن هذا العقد ، كأن يعمل لدى منافس لصاحب العمل الذي يستخدمه ، أو كان ذلك العمل - نظراً لصعوبته - يستنفذ من الجهد ما يعوق العامل عن حسن أداء عمله لديه أو يترتب عليه ، نظراً لنوعه ، منافسة لهذا الأخير

---

(٥٠) محمود جمال الدين زكى ــ عقد العمل ــ المرجع السابق هامش (١٠) ــ فقرة ٢٠٣ .

ولو كان يقوم به لحساب نفسه . فالعامل يلتزم بدون اشتراط ذلك في عقد العمل ، بعدم منافسة صاحب العمل إلى حين إنقضائه ، أي إلى حين إنقضاء عقد العمل القائم بينهما .

وهكذا .. فلا يمكن أن يقال أن العمال خاضعون لحظر عام ، يفرض عليهم عدم العمل لدى أصحاب أعمال آخرين ، في أوقات الفراغ ، اللهم إلا أنه محظور على أي منهم حظراً يقضي إلى مسئوليته التعاقدية ، التي قد تصل إلى حد جواز فصله بعد عرضه على اللجنة المنصوص عليها بالمادة ٧١ من قانون العمل المصري الموحد الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، إذا أساء استعمال حقه ، في أن يعمل لدى صاحب عمل آخر ، في أوقات الفراغ ، بما يشكل إخلالا بالتزاماته الناشئه عن عقد بينه وبين صاحب العمل ، الذي يعمل لديه، لاسيما إذا أخل بالتزاماته بعدم منافسه صاحب العمل ، وذلك طوال مدة قيام علاقة العمل التعاقدية بينهما .

خلاصة القول .. أنه ليس هناك حظر قانوني عام ، يحظر على العامل العمل لدى الغير في أوقات الفراغ ، إذ لم يأت نص قانوني بهذا الحظر في قانون العمل سواء المصري أو السعودي . هذا فضلاً عن أنه لا يجوز لصاحب العمل تضمين لائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية حظراً ، يعم جميع العاملين بها ، بحيث يكون أثره كقاعدة ملزمة من الناحية القانونية لجميع العاملين . بل انه حتى يقوم الحظر في جانب العامل ، لابد من

موافقته على حرمانه من العمل في أوقات الفراغ ، لدى صاحب عمل آخر ، عند تعاقده مع صاحب العمل .

فإذا فرض وتضمنت لائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية بنداً بهذا المعنى ، فلا ينتج أثره في حق العامل إلا إذا أخطره به صاحب العمل عند التعاقد معه ، فقبل التعاقد عالماً به ، حيث يصبح - عندئذ - جزءاً من مضمون عقدهما ، ويقع على صاحب العمل عبء إقامة الدليل على علم العامل علماً حقيقياً بوجود شرط ، في لائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية يحظر العمل في أوقات الفراغ لدى الغير ، قبل أن يبرم عقد العمل معه .

وبعض التشريعات تجيز للعامل صراحة ممارسة نشاط مهني ، خارج أوقات عمله ، شريطة ألا يكون هذا النشاط منافساً لصاحب العمل ، وبعد موافقة هذا الأخير . مثال ذلك المادة السابعة من القانون الموريتاني التي تقرر أنه (يجوز للعامل ما لم يتفق على خلاف ذلك أن يمارس خارج مواعيد عمله كل نشاط له صبغة مهنية ، لا يحمل إمكانية منافسة المنشأة أو مضر لحسن أدائه للخدمات المتفق عليها) [٥١] .

وقد جعلت محكمة النقض المصرية عبء إثبات وجود اتفاق بين العامل والشركة لإجازة العمل في أوقات الفراغ يقع على عاتق العامل ، وذلك بأن قضت بأنه (متى كان

---

(٥١) أحمد حسن البرعى ــ الوسيط فى القانون الاجتماعى ــ المرجع السابق هامش (٩) ص ٦٠٧ .

الطاعن يدعى قيام العادة الاتفاقية بين الشركة وموظفيها على العمل في الخارج وفي غير أوقات العمل لديها ، فإن عليه هو لا على الشركة إثبات وجودها ، وإثبات أن المتعاقدين كليهما قد قصدا الالتزام بها وإتباعها) [٥٢].

---

(٥٢) أحمـد حسن البرعى ــ المرجع السابق ، هامش (٩) ، ص ٦٠٢ ، حكم نقض مدنى الطعن رقم ٦٢ لسنة ٢٥ قضائية ــ مجموعة أحكام محكمة النقض ــ السنة العاشرة ــ العدد الأول سنة ١٩٥٩ ص ٥٠٥.

الفصل الثانى

التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة

بعد انتهاء عقد العمل

الأصل أن يسترد العامل حريته الكاملة بعد انقضاء عقد العمل. وبالتالي يستطيع أن يمارس نشاطه إما بابرام عقد عمل جديد وإما بممارسة نشاطه استقلالا لحسابه الخاص. ولا يحول دون ممارسة العامل لتلك الحرية أن يكون في نشاطه الجديد منافسة لصاحب العمل السابق ، طالما أن العامل لم يرتكب خطأ محددا يسأل عنه قانونا، كالإعتداء على الإسم التجاري لصاحب العمل السابق، أو تحريض عمال هذا الأخير على ترك الخدمة.

كما يجوز للعامل أن يستخدم ما لديه من خبرات ومعلومات يكون قد توصل إليها بحكم عمله لدى المنشأة السابقة. غير أن هذه الإمكانية الأخيرة تتقيد بما قد يكون لصاحب العمل، من براءة اختراع بالنسبة لبعض وسائط الإنتاج[٥٣] ويعبر الأصل العام - السالف ذكره - عن مبدأ حرية العمل المتصل بالنظام العام.

---

[٥٣] اسماعيل غانم – المرجع السابق – هامش رقم (١٠) ، ص ٢٠١ ؛ راجع أيضا Brun, L'évolution du régime de la concurrence irrégulière dans les rapports de travail, Mélanges, P. Roubier Tome. II Paris, 1961, p. 371, 372, franÇois gaudu, le licenciement pour perte de confiance, droit social, 1992, Dalloz, p. 32, V. aussi même autuer, le contrat du travail, Dalloz, 1996, p. 83 à 90.

إلا أن حرية العامل في المنافسة، تتقيد بما تفرضه بعض القواعد الخاصة بحماية الأسرار الصناعية والتجارية. وتتخذ هذه القيود إحدى حالتين:

الحالة الأولى : تتمثل في حالة اقتران المنافسة بإفشاء أسرار المنشأة بعد انتهاء عقد العمل. فقد نصت المادة ٦٨٥/د من القانون المدني المصري على أنه (يجب على العامل : أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد). وهو ما تقضي به المادة ٥٦ / ط من قانون العمل الموحد المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتي تنص على أنه (يجب على العامل : أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل (أي في لائحة المنشأة)). وهو ذاته ما تضمنته المادة ٩٦/ و من نظام العمل السعودي والتي تنص على أنه (يجب على العمال أن يحفظوا الأسرار الفنية أو التجارية أو الصناعية للمواد التي ينتجونها، أو التي ساهموا في إنتاجها ، بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، وبصورة عامة ، جميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل، والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل). وهو ذاته ما تقضي به المادة ٦/٦٨ من مشروع نظام العمل السعودي الحالي ، والذي اختلف في تغيير العبارة الأخيرة من نص المادة ٩٦/ و من نظام العمل السعودي بأن استبدل

عبارة (والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل) بعبارة (والتي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة العمل).

ونحن نرى أن هذا التعديل، الذي أنطوي على مشروع نظام العمل السعودي أدق وأضبط ، حيث أن مصلحة العمل أضيق، من حيث النطاق عن مصلحة صاحب العمل، والتي قد تختلط بها مصالح شخصية أخرى له، لا يمكن حصرها أو تحديدها.

ولقد استهدف المشرع المصري والمنظم السعودي، من هذه النصوص السابقة أن يمنع التحايل من جانب العامل ، ذلك التحايل الذي قد يتخذ صورة الإسراع في إنهاء عقد العمل، ليتمكن العامل من بيع الأسرار لصاحب عمل منافس. لذلك فان حكمة تلك النصوص، تقتضي بقاء الالتزام على عاتق العامل قائماً طالما استمرت صفة السرية بالنسبة لمعلومات أو بيانات معينة.

ويذهب رأى في الفقه الفرنسي إلى اشتراط، أن يتحقق للمعلومات التي يفشيها العامل، وصف السر الصناعي بالمعنى الكامل، وبالتالي يتعين أن نكون بصدد (طريقة صناعية تحقق مصلحة عملية أو تجارية ، تطبقها صناعة ما ويحرص صاحب العمل على إخفائها، عن منافسيه الذين لم يكونوا ليعرفوها قبل الكشف عنها)(٥٤).

---

(54) Paul Roubier: Le droit de la proprieté industrielle, Tome 2 (1957) No. 210; R. Lindon: Validité de le clause de non-Concurrence, J.C.P. 1960 Doc.No. 1593, Langlois (PH) droit du travail, 6e éd., Sirey, Paris 1987, p. 379, Jean emmanuel Ray, droit du travail, 7e éd., Liaisons, Paris 1998 – 1999, p. 99 à 104, Teyssié (B.) droit du travail, Libraires techniques (LITEC) Paris 1980 no. 12 p. 96.

وقد يبدو أن هناك فارق بين الحكم الوارد في القانون المدني المصري، والحكم الوارد في قانون العمل، من حيث أن نطاق الالتزام بعدم إفشاء الأسرار أوسع في قانون العمل عنه في القانون المدني، حيث خصصت المادة ٦٨٥/د مدني مصري الأسرار التي لا يجوز للعامل كشفها، بأنها أسرار العمل (الصناعية والتجارية) بينما ورد النص في قانون العمل شاملاً(كل الأسرار المتعلقة بالعمل) بدون تخصيص.

والواقع أنه ليس هناك فارق بين النصين : فالغالبية من الشراح(٥٥) يقررون بحق، ضرورة التوسع في تفسير عبارة (الأسرار الصناعية والتجارية) بحيث تشمل كل أسرار العمل، التي يقف على ا العامل بسبب عمله.

وقد أكدت الأحكام القضائية على ذلك الرأي الراجح، حيث اعتبرت كافة الأسرار المتعلقة بالعمل، من قبيل الأسرار الصناعية والتجارية. فقد اعتبرت من قبيل الأسرار، كل المعلومات المتصلة بالعمل صناعياً كان أو تجارياً أو زراعياً أو في المنازل ، وطريقة الإنتاج ، والمواد المستخدمة فيه، والمعلومات التي تخص المنشأة، ومعاملات المحل ، ومدى نشاطه، وحجم المديونية، والخلافات القائمة بين الورثة ، والسعر ، وإذاعة أسرار صاحب العمل لمصلحة الضرائب دون إذن منه، فتعتبر جميعها من الأسرار

---

(٥٥) أحمد حسن البرعى – المرجع السابق هامش (٩) ، ص ٦٠٣ .

التي يترتب على إذاعتها زعزعة الثقة في المنشأة التي يعمل بها العامل والإضرار بصاحب العمل[٥٦].

ويستفاد أيضا التزام العامل، بالحفاظ على أسرار العمل، بما يقتضيه تنفيذ العقود بصفة عامة بحسن نية إعمالاً لنص المادة ١٤٨/ ١ من القانون المدني المصري.

ومضمون الالتزام الواقع على عاتق العامل يتمثل في الاحتفاظ بأسرار العمل التي أطلع عليها ، وعدم إفشائها للغير سواء كان شخصاً أو منشأة بمقابل أو بغير مقابل. وهو ما تنص على المادة ٥٧/ب من قانون العمل المصري الموحد الجديد لسنة ٢٠٠٣ من أنه يحظر على العامل، أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية (ب – العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل، ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل، أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل).

ذلك أن المقصود من هذا الالتزام، هو منع تسرب أسرار صاحب العمل للغير، بما يمثله ذلك من أضرار بمصلحة المنشأة من اطلاع

---

[٥٦] حكم محكمة القاهرة الابتدائية القضية رقم ٢٥٤٨ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٥٥/٥/٢، مدونة الفكهانى ج ٣/١ رقم ٢٢٢ ص ٢٦٣ – ٢٦٥ ، أحمد حسن البرعى –، المرجع السابق هامش (٩) ص ، ٦٠٣، حكم محكمة القاهرة الابتدائية ١/٢٥/ ١٩٦٠ – موسوعة الهوارى المرجع السابق هامش (٤) ج١ ص ٢٥٧ رقم ٢٩٢، حسن كيرة – المرجع السابق، هامش (١٠) ص ٣٢٠، محمد لبيب شنب، المرجع السابق، هامش (١٠)، ص ١٥٤، السيد عيد نايل – قانون العمل طبعة ٢٠٠١، دار النهضه العربية، ص ١٨٦ وهامشها، ص ١٨٧، همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، هامش (١١)،ص ٣٧٨ والهامش رقم(١) من تلك الصفحة.

المنافسين على أسرارها، أو ما من شأنه زعزعة الثقة فيها. كما أنه يمتنع عليه استناداً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، الإستفادة منها لمصلحته الشخصية حال استمرار العقد بما يمثل منافسة لصاحب العمل. وهو ما تقضى به المادة ٥٧ / ج من قانون العمل المصري الموحد الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بالنص على أنه يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية (ج – ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً).

ذلك لأنه بغير امتداد نطاق الالتزام بالسرية إلى ما بعد انقضاء العقد، يكون ميسوراً على العامل تحرراً من هذا الالتزام إنهاء العقد بإرادته المنفردة بغية إفشاء الأسرار.

ويعتبر إفشاء هذه الأسرار، من قبيل الأخطاء الجسيمة، التي تسمح لصاحب العمل بفصل العامل بغير مسئولية عليه ، وذلك إعمالا لنص المادة ٥/٦٩ من قانون العمل المصري الجديد لسنة ٢٠٠٣ والتي تنص على أنه : لا يجوز فصل العامل إلا إذا أرتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية : (٥ – إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها، أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة). بالإضافة إلى حق صاحب العمل، في المطالبة بالتعويض عما نتج عن ذلك، من أضرار بمنشأته وبمصالحه التي تتعلق بها.

هذا مع مراعاة أنه لا يعتبر إفشاء يسأل عنه العامل، إبلاغه الجهات المختصة عما ما يمثل جريمة جنائية أو شروعاً في ذلك. مثال ذلك إبلاغ العامل عن المخالفات، التي يرتكبها صاحب العمل فيما يتعلق بمكونات السلعة المنتجة ، كإضافة مادة ممنوعة مثل إضافة المواد الملونة حيث يمتنع عليه ذلك بالتلاعب في مكونات السلعة المنتجة بالانتقاص منها[٥٧].

فالمادة ٢٥ من قانون الإجراءات الجنائية المصري، تنص على أنه:- (لكل من علم بوقوع جريمة، يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى الجنائية عنها، بغير شكوى أو طلب، أن يبلغ النيابة العامة أو أحد مأموري الضبط القضائي عنها، يدخل في ذلك المخالفات العمالية التي يرتكبها صاحب العمل والمعاقب عليها بعقوبات جنائية . وبالتالي فقد ذهب جانب من الفقه [٥٨] إلى أن تقديم العامل (كاتب حسابات) ببلاغ إلى مصلحة الضرائب مسجل فيه أسرار صاحب العمل، وأخذه دفاتر المحل دون إذن، وتوجهه بها إلى تلك المصلحة لتأييد شكواه ، لا يعتبر إفشاء للأسرار بعد أن جرم المشرع المصري التهرب الضريبي.

---

(٥٧) راجع حكم محكمة القاهرة الابتدائية القضية رقم ١٧١٣ لسنه ١٩٥٧ في ١/٢٥/ ١٩٦٠ الموسوعة القضائية للهوارى، المرجع السابق، هامش (٤)، ج ١ ص ٢٥٧، لبيب شنب ، المرجع السابق ، هامش (٦) ص ١٥٤.

(٥٨) حسن كيرة ، المرجع السابق ، هامش (١٠) ص ٣٢٠.

ويظل العامل ملتزماً بعدم إفشاء ما توصل من معلومات وأسرار طالما احتفظت هذه المعلومات بوصف السر ولم تنتشر وتذع، ولو اضطر صاحب العمل بحكم القانون إلى الإسرار بها لجهة من الجهات الإدارية (وزارة الصناعة).

والدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية، أو بتنفيذ نصوص عقد العمل، التي ترمى إلى ضمان احترام هذه الأسرار مستثناة في القانون المصري من التقادم السنوي المحدد بالمادة ٦٩٨ /١ من القانون المدني وتخضع للقواعد العامة (فتنقضي بالتالي بعد خمسة عشرة عاماً عملاً بنص المادة ٣٧٤ مدني).

وهو ذات الوضع بالنسبة للمنظم السعودي، فقد استثنى الدعاوى المتعلقة بإفشاء أسرار العمل، من القاعدة الخاصة بالتقادم السنوي المتعلق بالدعوى الناشئة عن عقد العمل، والمنصوص عليها في المادة ١٣ من نظام العمل السعودي [٥٩]، حيث أنها لا تعتبر من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وإنما تخضع بذلك للتقادم العادي كما سبق الإيضاح بالنسبة للقانون المدني المصري[٦٠] .

---

(٥٩) المادة ١٣ من نظام العمل السعودى تنص على أنه (لا يجوز النظر في أية شكوى ، أمام أية لجنة، عن المخالفات التى تقع ضد أحكام هذا النظام أو اللوائح أو القرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه، بعد مضى أثنى عشر شهرا من تاريخ وقوع المخالفة، ولايجوز النظر في أية دعوى أو مطالبة متعلقة بأى حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام ، بعد مضى أثنى عشر شهرا من تاريخ انتهاء العقد).

(٦٠) منير فريد الدكمى، شرح نظام العمل والعمال السعودي، المرجع السابق، هامش (٤٠) ، ص ٣٢٥ .

وأخيراً يرى جانب من الفقه[٦١] أن الالتزام بعدم إفشاء هذه الأسرار يجب أن يفسر تفسيراً ضيقاً، بحيث يقصر هذا الالتزام على عدم إفشاء هذه الأسرار للغير فقط، دون أن يمتد ليشمل حالة استفادة العامل نفسه من هذه الأسرار لحسابه الخاص - بعد انتهاء عقد العمل- فيما عدا الحالات التي يمثل فيها هذا السر اختراعاً سجلت براءته. حيث يرى هذا الرأي، أن هذا الالتزام يكون أثناء قيام علاقة العمل فقط، لما في ذلك من منافسة غير مشروعة لصاحب العمل، وبعد انقضاء عقد العمل فإن العامل يتحرر منه ما لم يتفق على شرط إتفاقي بعدم المنافسة بعد انتهاء العقد.

ويبرر أنصار هذا الرأي رأيهم، بأن ممارسة العامل لعمله من خلال استخدام هذه الأسرار (معرفته بالعملاء – طرائق تصنيع وإنتاج) يسهم بطريقة أو أخرى في تشكيل تكوينه المهني وخبرته، بحيث يتعذر من الناحية العملية التمييز بين ما هو سر وما هو خبرة، وتكوين مهني ، بحيث يمثل إطلاق حظر الإفادة من السر بعد انقضاء علاقة العمل ، قيداً خطيراً على حرية العمل.

---

[٦١] أحمد حسن البرعى - المرجع السابق ،هامش (٩)، ص ٦٠٤ ؛ همام محمد محمود زهران – المرجع السابق هامش (١١)، ص ٣٨١ .

إلا أن جانباً آخراً في الفقه(٦٢) ، وهو الذي نؤيده، يذهب إلى أن الإخلال بسرية المعلومات التي أطلع عليها العامل، أثناء سريان عقد عمله، يتحقق في جميع الحالات، التي يترتب عليها إلحاق الضرر بصاحب العمل، وزعزعة الثقة فيه، سواء أتم ذلك عن طريق إطلاع الغير على هذه الأسرار، أو من خلال استفادة العامل بها لحسابه الشخصي. ومن ثم فان استخدام العامل للسر الذي أطلع عليه بحكم عمله، لمصلحته أو لحسابه الخاص بعد انتهاء عقد العمل، يعتبر من قبيل الإخلال بالالتزام بالسرية، والقول بغير ذلك يفرغ الالتزام بالسرية من مضمونه ومعناه، مع ضرورة التفرقة بين الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل، وبين ما قد يكون العامل قد أكتسبه من خبرة طوال فترة عمله في خدمة صاحب العمل، حيث يحق للعامل استخدام خبرته هذه سواء لحسابه أم لحساب غيره ، بعد انقضاء عقد العمل. وهذا الرأي يؤيده ما ذهبت إليه المادة ٦٨٥/د من القانون المدني المصري من النص على أنه:- (يجب على العامل : أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية، حتى بعد انقضاء العقد). وهو ما تقتضيه أيضا المادة ١/١٤٨ من القانون المدني

(٦٢) منير فريد الدكمي – المرجع السابق ،هامش (١٠) ص٢٢٢ ؛ حسام الأهواني ، المرجع السابق ،هامش (٣) ص ٤٦٩ .

V. aussi, Michel (Réne), L'interdiction de se rétabilir dans la vente d'un fonds de commerce, thèse 1929 Jouved, p. 60, Schrameck (Jean), De la clause de non – établissement dans la vente de fonds de commerce, librairie recueil Sirey, thèse Paris, 1941, p. 54, Béraud (Jean - Marc), "La suspension du contrat de travail essai d'une théorie générale" thèse, Lyon, 1979, p. 115, Charveriat (Philibe), "De suspension des contrats" thèse, Lyon, 1964, p. 69, Surraute (Raymond), "De la suspension dans l'exécution des contrats" thèse, Paris, 1929, p. 140, Vincent (Jean), "La dissolutopn du contrat de travail en droit allemand et en dorit francais" thèse, Lyon, 1935, p. 93.

المصري والتي تنص على أنه:- (يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه ، وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية).

الحالة الثانية : وتقدم لنا صوره أخرى من صور حماية صاحب العمل، وذلك في الحالات التي قد يساهم فيها العامل في منافسة صاحب العمل عن طريق الكشف عن معلومات لا تستجيب لوصف الأسرار الصناعية بالمعنى الدقيق.

وبالتالي لا تغطيها الحماية الواردة في الحالة الأولى السابقة، ومع ذلك حكم القضاء الفرنسي بمسئولية العامل عنها بوصفها خيانة أمانة Trahison de confiance وعدم لياقة في التصرف Indelicatesse .

فقد قضى بأن تأسيس سكرتير تجارى لشركة منافسة مع آخرين بعد تركه العمل بالشركة التي كان يعمل بها، وتقديمه للشركة الجديدة معلومات هامة عن عملاء صاحب العمل السابق، وعن أسعار البيع والشراء ، يعد إخلالاً بحكم الثقة التي أولاه إياها صاحب العمل ، وقد أيدت محكمة النقض الفرنسي هذا الاتجاه، وذهبت إلى إن الالتزام بعدم المنافسة يظل سارياً أثناء فترة وقف عقد العمل أيضا [٦٣].

---

[٦٣]حمدى عبد الرحمن ، المرجع السابق ،هامش (٢) ص ١٣٩، وانظر أيضا Brun, op. cit., marge 53, p. 372, Béraud, Jean – Marc, l'enflunce de la, suspension de contrat de travail sur les relations intstitionnelles dans l'entreprise (droit social), 1980, p. 168.

وقد قضى أيضا بأنه بالرغم من عدم مسئولية العامل، عن إفشاء أسرار صناعية بالمعنى الدقيق ، فان قيامه بالكشف عن الأساليب الصناعية، لدى صاحب العمل السابق لصالح صاحب عمل منافس يكون في حد ذاته عدم لياقة Indelicatesse ترقى إلى حد الخطأ الموجب للمسئولية المدنية (٦٤).

تثير المسائلة المدنية، بما تحمله من استظهار معنى الخطأ، في سلوك العامل بعض الصعوبات في الحالات التي قد لا يكون فيها المدعى عليه عاملاً بالمعنى الصحيح .وقد تحقق ذلك فعلا بالنسبة للوسيط التجاري . فهذا الأخير قد يؤدى عمله لحساب صاحب عمل واحد، مقابل أجر ثابت مما يرجح معه أن يتحقق لعلاقته بصاحب العمل مظاهر التبعية القانونية بالمعنى الكافي ، وقد يقوم بالعمل لحساب جملة من أصحاب الأعمال، لقاء عمولة يحصل عليها من كل منهم، في ظل علاقة تتراخى فيها رابطة التبعية، ويختفي فيها بالتالي وصف رابطة العمل.

ففي الصورة الأولى : والتي تتعلق بحالة الوسيط الذي يتحقق له وصف العامل بالمعنى الصحيح، فإنه يسترد حريته وفقاً للقواعد العامة، والتي سبق عرضها، ويلتزم بذات القيود التي توجبها تلك القواعد. وبالتالي فإن له أن يمارس حريته في الإتصال بعملاء صاحب العمل السابق، لأن

---

(64) Gérard. Lyon – Caen et Jean Plissier, Alin supiot, droit du travail, 19e éd., Dalloz 1998, p 82 et s, cass. Social 12 Mars 1959, Bull. Cass., 1959, t. 4 no. 375, p. 307.

القول بغير ذلك يؤدى إلى حرمانه من ممارسة نشاطه في النطاق الذي يدخل في صميم اختصاصه المهني. ومع ذلك فإن مساءلته مدنياً تظل ممكنة عن أخطائه التي قد تجره إلى المنافسة غير المشروعة. ومن هذا القبيل حالة تردد العامل على أماكن أو اتصاله بعملاء يمثلون نطاق نشاط خاص بصاحب العمل السابق، أو إذا كان هذا التردد أو ذلك الإتصال قد تم بناء على معلومات ما كان العامل ليحصل عليها لولا ثقة صاحب العمل السابق فيه. ففي مثل هذه الفروض يمكن أن يقال أن منافسة العامل تمثل تصرفاً خاطئاً يسأل عنه حيال المنشأة التي كان يعمل بها(٦٥).

وفي الصورة الثانية : أي حالة الوسيط الذي يمارس نشاطه، على وجه الاستقلال لحساب أكثر من صاحب عمل واحد، فإن في إمكانه أن يتردد على عملاء صاحب عمل سابق، لحساب صاحب عمل جديد، مع ما يحمله مثل هذا التصرف من منافسة ضارة بالأول. ومع ذلك فإن تصرفه لا يمكن أن يوصف بخيانة الأمانة أو بعدم اللياقة المكونين للخطأ المدني(٦٦). فتعامل صاحب العمل مع وسيط يمارس نشاطه على وجه الاستقلال،

(65) Javillier (J.C.) manuel de droit du travail, (L.G.D.J.) Paris 1986, p. 291.

(66) Cass. Comm.. 8 Janv. 1958, Bull.Cass., 1958, t. 3 no. 14, p.12, Gérard Lyon – Caen, manuel droit social, de droit et de jurisprudence, libraitie générale, Paris, 1995, no. 167, p. 197 et 198, Chirez (A) la porte de confiace par l'mployeur constitue – t – elle un cause réelle et sérieuse de licncement, Dalloz 1981, p. 193.

لحساب أكثر من شخص يفترض غالباً أن هذا الوسيط يتعامل مع أصحاب أعمال منافسين ، كما أنه يحمل ابتداءاً معنى تمتعه بقدر أكبر من الحرية، وعدم التزامه بخدمة أحدهم على حساب الآخرين . وباختصار فإن وضعه القانوني في علاقته بأصحاب الأعمال المتعاقدين يعني فقدان احتمال المنافسة غير المشروعة لمعناها في نطاق نشاط هذا الوسيط .

الباب الثالث

التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل
((وفقاً للشرط الاتفاقى الصريح بعقد العمل))

تمهيد :

سبق وأن رأينا في الباب الثاني، أن الفقه يكاد يكون متفقاً ، من حيث المبدأ ، على أن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، ينقضي بمجرد انقضاء عقد العمل ، فتعود له حريته في منافسة صاحب العمل السابق، سواء عن طريق القيام بعمل مماثل مستقلاً لحسابه الخاص أو عن طريق الاشتغال لدى صاحب عمل آخر ، يباشر ذات المهنة أو الحرفة، بشرط أن تكون منافسة مشروعة.

ولقد حددت المادة ١٠٤ من قانون العمل المصري الجديد، حد أقصي لمدة سريان عقد العمل وحددته بخمسة سنوات حيث قضت بأنه (إذا كان عقد العمل محدد المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته على انه إذا كانت مدة العقد لا كثر من خمس سنوات جاز للعامل أن ينهى العقد دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات على أن يتم أخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة اشهر). ولقد أراد المشرع بهذا النص عدم تابيد عقود العمل وأراد بالأخص أن يعطى للعامل فرصة للتحول إلى نشاط اقتصادي جديد يتناسب مع مؤهلاته ويسمح له بحياة افضل.

وحتى لا يستعمل العامل الرخصة المخولة له بإنهاء عقد العمل إذا تجاوز خمس سنوات بإرادته المنفردة، وبشرط أخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة اشهر، استناداً لنص المادة ١٠٤ من قانون العمل بشكل خاطئ وبما قد يضر بمصالح صاحب العمل السابق.

فلقد درج أصحاب الأعمال إلى تضمين عقود العمل التي يتم إبرامها مع العامل، بشرط عدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل لحماية أنفسهم ومصالحهم مما قد يؤدي إليه اشتغال العامل لدي صاحب عمل آخر، بعد انتهاء عقد العمل، وبعد أن يكون العامل مزوداً بأسرار صنعة صاحب العمل أو بأسرار رواجه التجاري ، بما يكون سيفاً مسلطاً على صاحب العمل الأول، يتهدده في مستقبل مشروعه التجاري أو الصناعي.

وبالتالي فإن إدراج شرط اتفاقي بعقد العمل، بعدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل، له ما يبرره من الناحية الفعلية لحماية أصحاب الأعمال، من العمال الذين قد يسيئون استخدام رخصة إنهاء عقود عملهم بإرادتهم المنفردة، بهدف العمل لدى مشروع أخر منافس للعمل السابق، استنادا لنص المادة ١٠٤ من قانون العمل سالف البيان.

إلا أن هذا الاتفاق قد ينطوي على مساس كبير بحرية العامل الشخصية، وحقه في العمل ، ومن أجل هذا فقد تدخل المشرع بهدف وضع ضوابط وشروط صحيحه لهذا الاتفاق بين صاحب العمل والعامل في إدراج شرط التزام العمال بعدم المنافسة، بعد انتهاء عقد العمل.

فليس منطقياً إطلاق حرية المتعاقدين في فرض شروط عدم المنافسة، لاسيما أن العامل قد يضطر إلى قبول ما يملى عليه من شروط في هذا الشأن نظرا لحاجته إلى العمل، بوصفه الطرف الضعيف المذعن في عقد العمل.

وهكذا كان من الطبيعي، أن يستقر الرأي في الفقه والقضاء الفرنسي والمصري والسعودي أيضا ، على اعتبار شروط عدم المنافسة باطلة غير مشروعة ، إذا كانت عامة ومطلقة من حيث الزمان والمكان(٦٧).

ولقد جرى الفقه على أنه يعد فاسداً وباطلاً :- الشرط الذي يؤخذ على العامل، في ألا يشتغل في أي مكان آخر بوجه عام في عمل مشابه ، لما في ذلك من الاعتداء على حرية العامل، ولا يسأل العامل في حالة مخالفة الشرط عن تعويض ما. وإذا تعهد العامل بدفع مبلغ عن المخالفة كان تعهده باطلاً. ولكن إذا انصرف التعهد إلى الحظر من الاشتغال في دائرة معينة من البلد، أو في محل معين ، أو إلى الحظر من الاشتغال في أي مكان لمدة معينة، كان تعهده صحيحا(٦٨).

وهذا الرأي أدى إلى تقرير مبدأ قانوني، لا نكون مبالغين إذا قلنا، أنه كان له عظيم الأثر، في تنظيم مدى مشروعية شروط عدم المنافسة، في التقنين المدني المصري الحالي ، الذي صدر بعد هذا الحكم بقرابة ثمانية عشر عاماً.

فالشرط الإتفاقي بعدم المنافسة، وان حقق مصلحة صاحب العمل، إلا أنه يمثل قيداً خطيراً على حرية العامل، في ممارسة ما شاء من نشاط

---

(٦٧) حسن كيره – المرجع السابق هامش (١٠) ، فقرة ١٦٢ ، ص ٣٢١، ٣٢٢ .
(٦٨) حسن كيره – المرجع السابق ،هامش (١٠) ، فقرة ١٦٢، ص ٣٢٢.

بعد انتهاء عقده ، حتى ولو كان مماثلا لنشاط صاحب العمل، طالما ليس في ذلك إخلالاً بالواجبات القانونية المفروضة عليه [٦٩]. كما أنه يهدد العامل في مورد رزقه، على المستوى الفردي باعتبار أن العامل لا يجيد في الغالب من الأمر إلا المهنة التي استخدمه من أجلها صاحب العمل ، والتي تمثل نوع النشاط الذي يقوم على أرادته، مما يجعل من هذا الشرط - بعدم القيام بنشاط مماثل لنشاط صاحب العمل - من قبيل الحيلولة بينه وبين مورد رزقه ووسيلة ضغط عليه ، للبقاء في خدمة صاحب العمل حينما يرغب في تركه والاستقلال بنشاط خاص به أو العمل في ذات المهنة لدى صاحب عمل آخر ، وهو ما يمثل بالتالي اعتداء على الحرية الشخصية للعامل (ومخالفة المادة ٤٩ مدني مصري[٧٠] ومخالفة لعدم جواز تأبيد العقد (عملا بالمادة ٦٧٨ /٢ مدني مصري [٧١] وإجباره على العمل (بالمخالفة لنص المادة ١٣ من الدستور المصري). كما أن هذا الشرط يبدو

---

(٦٩) من قبيل الاخلال بالواجبات القانونية : الاعتداء على الاسم التجارى لصاحب العمل السابق، وتحريض عمال هذا الأخير على ترك العمل، و إفشاء أسرار العمل التى اطلع عليها للغير.

(٧٠) تنص المادة ٤٩ من القانون المدنى المصرى والصادر بالقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ على أنه: (ليس لأحد النزول عن حريته الشخصية).

(٧١) تنص المادة ٦٧٨ /٢ مدنى مصرى على أنه (فإذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات، جاز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينذر رب العمل قبلها بستة أشهر).

غير مقبول اجتماعياً من ناحية في مرحلة الكساد وانتشار البطالة ، ومن ناحية أخرى لما يؤدى إليه من حرمان المجتمع من المساهمة الإنتاجية لجانب من القوى العاملة لأفراده.

وما يمثله هذا الشرط من خطورة على العامل، يقتضي للأخذ به أن يكون واضح الدلالة على قصد المتعاقدين، بحيث إذا شابه غموض، يتعين تفسير الشك لمصلحة العامل المدين بالالتزام، الذي وضع الشرط ضد مصلحته (إعمالا لنص المادة ١/١٥١ مدني مصري [٧٢]. كما يجب على القاضي أن يلتزم بنص الشرط دون التوسع في تفسيره باعتباره وارداً على خلاف الأصل.

لذلك تشدد التشريع والقضاء، في تطبيق شروط صحة الشرط الإتفاقي بعدم المنافسة ، وفي تنظيم آثاره. وتدور فلسفة هذا التنظيم حول محاولة تحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة، والمشروعة لكل من صاحب العمل والعامل . فلصاحب العمل مصلحة في المحافظة على أسرار منشأته وعلى عملائه، وللعامل مصلحة في التمتع بحريته في ممارسة مهنته بعد انتهاء عقده.

---

[٧٢] تنص المادة ١٥١ / ١ مدني مصري على أنه (يفسر الشك في مصلحة المدين).

ولقد خصصنا الفصل الأول من هذا الباب لبيان مضمون الشرط الإتفاقى بعدم المنافسة وشروط صحته ، وفي الفصل الثاني للقواعد الخاصة بتفسيره، وإثباته، وآثاره. وذلك على النحو التالي :

الفصل الأول : مقتضى الشرط الإتفاقي بعدم المنافسة (مضمونه ، وشروط صحته، وموانع التمسك به).

الفصل الثاني : القواعد الخاصة بتفسير الشرط الإتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة وإثباته وآثاره.

الفصل الأول

مقتضى الشرط الإتفاقى بعدم المنافسة

(مضمونه ، وشروط صحته، وموانع التمسك به)

أولا : مضمون الشرط الإتفاقى بالالتزام بعدم المنافسة :

إذا تحقق لشرط عدم المنافسة شروط صحته التي سنوضحها فيما بعد، تعين على العامل الالتزام بها والعمل بمقتضاه. ذلك كما سنرى فإن نطاق الامتناع عن العمل من حيث الزمان والمكان ونوع العمل (مستقلاً أو شريكاً أو عاملاً) يتحدد وفقا لما تتجه إليه إرادة المتعاقدين.

ويبدأ العمل بهذا الالتزام، بعد انتهاء عقد العمل ، وفي حالة إخلال العامل بالتزامه التعاقدي بعدم المنافسة تقوم مسئوليته التعاقدية، قبل صاحب العمل، الذي له (رغم وجود شرط جزائي)أن يطالب بالتنفيذ العيني لالتزام العامل بإزالة المخالفة(عملا بنص المادة ٢٠٣ /١ مدني مصري)(٧٣) ومنع استمرارها وتكرارها مستقبلاً بالمخالفة للشرط بعدم المنافسة (امتناع عن عمل).

كما هو الحال في طلب إغلاق المنشأة المستقلة، المنافسة أو بطلب إنهاء علاقة عمله لدى صاحب عمل منافس (مادة ٢١٢ مدني مصري)، وللقاضي في سبيل تحقيق ذلك استخدام الغرامة التهديديه . بالإضافة إلى

ذلك فإن لصاحب العمل مطالبة العامل بالتعويض عن الضرر الذي لحق به من جراء مخالفته لالتزامه بعدم المنافسة، وبما لا يخرج التعويض عن وظيفته في جبر الضرر الذي لحق بالدائن إلى إثرائه. وهو ما تقضى به المادة ٢/٢٠٣ مدني مصري والتي تنص على أنه (إذا كان في التنفيذ العيني إرهاق للمدين جاز له أن يقتصر على دفع تعويض نقدي إذا كان ذلك لا يلحق بالدائن ضرراً جسيماً).

ولما كان التزام العامل بعدم المنافسة، التزام بالامتناع عن عمل ، فإنه لا حاجة لصاحب العمل إلى أعذاره بالتنفيذ العيني إذا أخل العامل فعلاً بالتزامه، على اعتبار أن تنفيذ الالتزام يصبح غير ممكن بفعل المدين (مادة ٢٢٠ / أ مدني مصري)[٧٤]. ويستطيع صاحب العمل، أن يثبت مخالفة العامل، بكل طرق الإثبات ، لأن الأمر يتعلق بإثبات واقعة قانونية.

من جهة أخرى، تتحقق المسئولية التقصيريه، في حق صاحب العمل الجديد الذي تحققت المنافسة الغير مشروعة في جانبه، بإلحاقه العامل بمنشأته ، شريطة أن يقوم الخطأ في جانبه بأن يكون عالماً بالتزام العامل بعدم المنافسة، سواء تحقق علمه عند استخدام العاملّ ، أو أعلن

---

(٧٣) تنص المادة ١/٢٠٣ مدنى مصرى على أنه (يجبر المدين على تنفيذ التزامه تنفيذا عينيا متى كان ممكنا).

(٧٤) تنص المادة ٢٢٠ /أ مدنى مصرى على أنه (لاضرورة لاعذار المدين في الحالات الآتية:
أ – اذا أصبح تنفيذ الالتزام غير ممكن أو غير مجد بفعل المدين).

بذلك بعد استخدامه، وذلك وفقاً لقواعد المسئولية التقصيريه في حق المتبوع عن أعمال تابعه وفقا لنص المادة ١/١٧٤، ٢ مدني مصري والتي تنص على أنه:

١ - يكون المتبوع مسئولاً عن الضرر، الذي يحدثه تابعه، بعمله الغير مشروع، متى كان واقعاً منه، في حالة تأدية وظيفته أو بسببها.

٢ – وتقوم رابطة التبعية، ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه، متى كانت عليه سلطة فعلية في رقابته وفي توجيهه).

وتتحقق المسئولية التقصيريه، دون شك في حق صاحب العمل الجديد، إذا كان هو ذاته، الذي حرض العامل على ترك العمل، لدى صاحب العمل الأول للالتحاق بوظيفة عنده.

إلا أن ذلك لا يستتبع بطلان عقد العمل الجديد، الذي أبرمه العامل، ويقتصر الأمر على التعويض، الذي يدفعه صاحب العمل لاستحالة التنفيذ العيني، باعتبار أن الوصول إليه يقتضي المساس بالحرية الشخصية لصاحب العمل.

ويلاحظ أخيراً أن التزام العامل بعدم المنافسة ينتقل إلى الخلف الخاص لصاحب العمل باعتباره من مستلزمات المشروع. إذ القاعدة تقضي أن الخلف الخاص ، يخلف السلف في حقوقه والتزاماته الناشئة عن عقد من العقود إذا كان يعلم بها وكانت من مستلزمات الشيء الذي انتقل إليه[٧٥].

---

[٧٥] حسن كيره – المرجع السابق – هامش (١٠) ص ٣٢٧ .

وذلك عملاً بنص المادة ١٤٦ من القانون المدني المصري والتي تنص على أنه (إذا أنشأ العقد التزامات وحقوقا شخصية تتصل بشيء أنتقل بعد ذلك إلى خلف خاص ، فان هذه الالتزامات والحقوق ، تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء إذا كانت من مستلزماته ، وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه).

ثانيا : شروط صحة الشرط الإتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة :

نظم المشرع المصري شروط صحة الاتفاق، على عدم المنافسة في المادة ٦٨٦ من القانون المدني ، وقد تبنى في هذا النص بعض الحلول، التي طبقها قضاء المحاكم الفرنسية.

في حين جاء المنظم السعودي، خاليا من مثل هذا التنظيم، مكتفياً بالإشارة فقط إلى التزام العامل بعدم المنافسة ضمن التزامات العامل (المادة ٩٦ / و من نظام العمل السعودي ، والمادة ٦٨ /٦ من مشروع نظام العمل الحالي) بالمحافظة على أسرار العمل. والذي يترتب على الإخلال به السماح لصاحب العمل بفصل العامل من عمله ، ودون إعطائه حق في مكافأة نهاية الخدمة أو تعويض ، فهو فصل مبرر قانوناً إعمالاً لنص المادة ٨٣ / ٩ من نظام العمل السعودي والمادة ٨٤ / ٥ من مشروع نظام العمل السعودي الحالي .

لقد سار القضاء الفرنسي، وعلى رأسه محكمة النقض ، في البداية (٧٦)، على تطبيق القواعد التي تحكم شرط عدم المنافسة، الذي يتمتع به مشترى المحل التجاري، في مواجهة بائعه، على شرط عدم المنافسة في علاقات العمل الفردية. إلا أنه قد تطور بعد ذلك، وتلمس أن في ذلك إهدار لحرية العامل وليس مجرد فرض قيود عليه ، مما حدا به نحو وضع قواعد، هدفها تحقيق حماية أكثر فعالية لمصلحة العامل.

ومثال ذلك :- قضاؤه بأن شرط عدم المنافسة، يعد صحيحا طالما لم يحمل منعاً عاماً ومطلقاً، من الناحيتين الزمانية والمكانية في آن واحد. بمعنى أن الشرط يصح إذا كان المنع محدودا برقعة جغرافية معينة، حتى ولو كان مؤبداً من الناحية الزمنية(٧٧). ثم عدل عن هذا الموقف فيما بعد، واشترط وجوب أن يكون القيد نسبياً من حيث الزمان والمكان في آن واحد(٧٨).

---

(٧٦) مصطفي طه – القانون التجارى – الجزء الأول ،نهضة مصر،سنة ١٩٥٦ ، ص ٧٩٨ .

(77) cass. Civ. 26 mars 1982, D.P. 1930, t. 1, p. 45, cass. Civ. 27 août. 1936, D.H. 1936, p. 571, Paris, 25 Juin 1958, J.C.P. 1959 t. 1 No. 64540, Serra (Yeves), l'obligation de non – concurrence, thèse Montpellier, Librarie Sirey Paris, 1970, p. 7, Brun, op. cit., marge 53, p. 150.

(78) cass. Soc. 17 mai 1911, D.P, t. 1, p. 342, cass. Soc. 2 août 1982,D.H. 1938 p. 518, cass. Soc. 4 Janv. 1962,J.C.P. 1962, t. 2, No. 12622,Gerard Lyon – Caen et J. pelissier, les grands arrêts de droit du travail, 19e éd., Dalloz, 1998, p. 820 et s.

وعلى عكس ما استقرت عليه أحكام القضاء الفرنسي، من أن الأصل مشروعية الشرط بعدم المنافسة [٧٩]، فإنه يستفاد من نصوص القانون المدني المصري (مادة ٦٨٦ مدني) أن الأصل هو حرية العامل في العمل بعد انتهاء العقد، وأن ما يرد عليها من قيد يتمثل في الالتزام بعدم المنافسة، لا يكون مشروعاً إلا باجتماع مجموعة من الشروط، بعضها ذو صياغة جامدة، وبعضها الآخر ذو صياغة مرنة، متروكة لتقدير القاضي بالنظر للمعيار الذي أمده به المشرع.

ومن الجدير بالذكر، أن التشريع الفرنسي يخلو من تنظيم تشريعي للإتفاق بعدم المنافسة ، وغالباً ما تتضمن الإتفاقيات الجماعية تنظيماً له، بما يتعين معه على العقود الفردية احترام ما جاء فيها، بحيث يقع باطلاً كل شرط يخالف ما ورد بالعقد الجماعي، ما لم يأت العقد الفردي، بتنظيم أكثر فائدة للعامل مما ورد بالعقد الجماعي.

ويترتب على موقف القضاء الفرنسي - سالف البيان - نتائج مختلفة عن تلك المترتبة على موقف القانون المصري ، تتمثل هذه النتائج في القانون الفرنسي فيما يلي:

---

(79) Cass. Soc. 8 mai 1967 D. 67 , p. 250 , Voir aussi Gerard Lyon – Caen et J.Pelissier, Les grands arrêts de droit du travail, Sirey, Paris 2e éd. 1980, p. 236-246.

ولقد مر القضاء الفرنسى بمراحل تردد بين تطلب لمشروعية الشرط، اثبات رب العمل لمصلحته الجديه في اشتراطه وبين افتراض هذه المشروعية كمبدأ، تاركا على عاتق العامل عبء اثبات تخلف المصلحة الجدية في اشتراطه ومن ثم عدم مشروعيته. أنظر في ذلك

Voir: Cass. Soc. 4 janv. 1962 J. C. P. 1962, 12522

١ – لا يطالب صاحب العمل لدى الاحتجاج بشرط عدم المنافسة أن يثبت مشروعيته، ذلك أن مشروعية هذا الشرط، تمثل الأصل لدى هذا الإتجاه. ثم أنه ليس على صاحب العمل، أن يثبت مصلحته الجدية في تضمين عقد العمل لهذا الشرط.

٢ – على العامل للتخلص من الشرط بعدم المنافسة والتوصل لإبطاله، أن يثبت عدم مشروعيته، بالنظر لتجاوز نطاقه من حيث الزمان، والمكان ونوع النشاط للمصلحة الجدية لصاحب العمل، بما يمثله من اعتداء جسيم على حريته في العمل(٨٠) porte gravement atteinte a sa liberte de travail.

ولقد حدد المشرع المصري، شروط صحة شرط عدم المنافسة، في نص المادتين ٦٨٦، ٦٨٧ من القانون المدني المصري : -حيث تنص المادة ٦٨٦ على أنه (١ – إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو بالإطلاع على سر أعماله ، كان للطرفين أن يتفقا

---

(٨٠) وانظر في اعتباره هذا الشرط مشروعا بحسب الأصل :
Voir: Cass. Soc. 13 oct. 1988 D. 89. p.

ثم عاد القضاء الفرنسى وتطلب اثبات قيامها:
Voir: Cass. Soc.25 sept. 91 C. S. B. P. No.34 , p. 255; Cass. Soc. Poitiers 6 fev. 90 D. 90 somm. 332; Cass. Soc. 14 mai 92 R. J. C. 6/92 No. 735.
حيث نفت المشروعية عن الشرط الأتفاقي بعدم المنافسة لتخلف المصلحة الجدية المشروعة في أشترطه ، في شأن عامل نظافة نوافذ.
أنظر في ذلك بعض الأتفاقيات الجماعية تصرح بأن هدف الشرط الأتفاقي بعدم المنافسة ينحصر في حماية المصلحة المشروعة للمشروع.
Concentions collectives nationales interprofessionnells.(Conv. coll. nat. int) Caronnages du 9 janv. 69, cadres art 153 ; colle. Nat. int.,chimiques et Petrole.

على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس صاحب العمل ، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته.

٢ – غير أنه يشترط لصحة هذا الإتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي:

(أ) أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد .

(ب)أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان، ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة.

٣ – ولا يجوز أن يتمسك صاحب العمل بهذا الإتفاق ، إذا فسخ العقد أو رفض تجديده، دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالإتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد) .

وتنص المادة ٦٨٧ مدني مصري على أنه:- (إذا اتفق على شرط جزائي - في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة - وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة صاحب العمل، مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضا إلى شرط عدم المنافسة في جملته).

ووفقاً لهذين النصين فإنه يمكن أن نخلص إلى أن شروط صحة عدم المنافسة إلى أربعة شروط كما يلي :

١ – كمال أهلية العامل وقت إبرام العقد.

٢ – توافر المصلحة الجدية لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة.

٣- نسبية حظر المنافسة من حيث الزمان والمكان.

٤ – عدم جواز اقتران اتفاق عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه.

الشرط الأول: كمال أهلية العامل وقت إبرام العقد :

وفقاً لنص المادة ٦٢ من قانون الولاية على المال، فإنه ينص على الاكتفاء بأهلية التمييز لإبرام عقد العمل (بلوغ سن السابعة) فببلوغ الصبي لهذه السن، يستطيع أن يبرم عقد عمل بغير حاجة إلى إذن من الولي أو الوصي. إلا أن هذا الحد الأدنى من السن القانونية اللازمة لإبرام عقد العمل، أصبح أربعة عشر عاماً وفقاً لقانون الطفل الجديد رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦.

وقد خرج المشرع على هذا المبدأ، في شأن الاتفاق على عدم المنافسة، حيث اقتضت المادة ٦٨٦ /فقره ٢ بند (أ) مدني لصحة هذا الاتفاق أن يكون العامل بالغاً سن الرشد، أي أن يكون كامل الأهلية. ويبرر هذا التشدد خطورة شرط عدم المنافسة، بالنسبة لمصالح العامل ولحريته في ممارسة المهنة. لذلك يطلب المشرع الأهلية الكاملة، لكي يتوافر للعامل القدر الكافي من الإدراك والتمييز لتقدير آثار تصرفه. والعقد المشار إليه

في النص ليس المقصود به عقد العمل ، وإنما المقصود به الإتفاق على عدم المنافسة، سواء كان اتفاقاً مستقلاً عن عقد العمل، أو ورد كشرط في عقد العمل.

واشتراط المشرع لسن الرشد، لصحة الشرط بعدم المنافسة، يبرره ما يمثله من قيد على حرية العمل وتأثيره على مورد رزق العامل، مما يتطلب اشتراط المستوى الكامل من النضج والإدراك لإبرامه[٨١].

على أن هذا التحديد الوارد بالنص ، يخص أهلية الأداء، وليس الوجوب ، باعتبار أن المشرع بصدد تحديد شروط صحة الاتفاق، وليس تحديد نطاق الصلاحية لاكتساب الحق والتحمل بالالتزام.

والعبرة في تحقيق سن الرشد، تكون بوقت إبرام الاتفاق بعدم المنافسة وليس بوقت دخوله مرحلة التنفيذ، عند انتهاء عقد العمل.

ويترتب على تخلف سن الرشد، بطلان شرط عدم المنافسة أو الاتفاق الذي يتضمنه نسبياً أو مطلقاً ، بحسب طبيعة التصرف ، وفقاً للقواعد العامة[٨٢].

---

(٨١) فلا يكفي أن تتوافر فيه أهلية ابرام عقد العمل.

(٨٢) حسن كيره ، المرجع السابق هامش (١٠)، ص ٣٢٤ ، حيث يرى أن الجزاء المترتب بطلان شرط عدم المنافسة ولايقيد العامل، في حين يرى البعض الآخر من الفقه أن التصرف يعتبر قابلا للابطال لدى ابرامه من ناقص أهليه.

الشرط الثاني : توافر المصلحة الجدية والمشروعة لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة:

يشترط - أيضاً - لصحة الشرط الإتفاقى على عدم المنافسة، أن تتوافر لصاحب العمل مصلحة جدية، من وراء اشتراطة على العامل عدم منافسته له، بعد انتهاء عقد العمل، وهو ما يقضى به صراحة نص المادة ٦٨٦ من القانون المدني، والتي تنص على أنه:- (إذا كان العمل الموكول إلى العامل ، يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو بالإطلاع على سر أعماله ، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل ، بعد انتهاء العقد ، أن ينافس صاحب العمل).

ومقتضى هذا النص، أن مصلحة صاحب العمل ، في اشتراط عدم المنافسة ، تعد متوافرة في الحالات، التي يكون فيها العامل شاغلاً لوظيفة، تمكنه من معرفة عملاء صاحب العمل ، أو تمكنه من معرفة سر أعماله، والتخوف من احتمال إفشاء أسراره أو استقطاب جزء من عملائه بعد انقضاء رابطة العقد(٨٣).

(٨٣) منير فريد الدكمى – دروس في قانون العمل - عقد العمل الفردى – سنة ١٩٩٨ ، دون ناشر ،ص ٤٦٠ ؛ حسن كيره، المرجع السابق هامش (١٠) ، رقم ٨٩ ؛ محمد على عمران – الوسيط في شرح قانون العمل- ، المرجع السابق،هامش (١٠) ص ١٤٨ ؛ محمد لبيب شنب، المرجع السابق هامش (٦) ، رقم ١٠٦ .

فالأصل العام - كما أشرنا من قبل - هو حرية العامل في استرداد قدرته على ممارسة العمل الذي يختاره، والإستثناء هو إمكان فرض قيود على تلك الحرية، لذلك يتعين ألا يسمح بالقيد إلا إذا بررته مصلحة جدية، وتعتبر هذه القاعدة صياغة لمبدأ عدم جواز التعسف، في استعمال الحق، فحتى لو لم يوجد مثل هذا التحديد التشريعي، فقد كان في إمكان القضاء أن يستبعد وفقاً للقواعد العامة، الاتفاق الذي لا تبرره مصلحة معتبرة باعتباره مشوباً بالتعسف[٨٤].

وتطبيقاً لذلك فإنه لا يصح إدراج شرط عدم المنافسة، مثلاً بالنسبة لعامل النظافة في أحد المصانع، لأن مثل هذا العمل لا يهدد بحال مصالح صاحب العمل لا بالنسبة لأسراره ، ولا بالنسبة لعملائه[٨٥].

ويعتبر إدراج مثل هذا الشرط في المثال السابق باطلاً لانعدام المصلحة ، واستناداً إلى ذلك فإن الشرط الذي لا يهدف إلى حماية مصالح جدية ومشروعة لصاحب العمل، يعد شرطاً تعسفياً(وفقا لنص المادة ٥ من القانون المدني المصري)[٨٦].

---

(84) G. Lyon-Caen: Les clauses restrictives de liberté de travail, Droit social, Sirey Paris, 1963, p. 88 et s.

(85) G. Lyon-Caen, le droit du travail, Dalloz, 1995, p. 17.

(٨٦) تنص المادة ٥ من القانون المدني المصرى على أنه (يكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية : أ – اذا لم يقصد به سوى الأضرار بالغير. ب- اذا كانت المصالح التى يرمى إلي تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لاتتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها. ج – اذا كان المصالح التى يرمى إلي تحقيقها غير مشروعة).

وعلى فرض عدم توافر مصلحة جدية لصاحب العمل، في شرط عدم المنافسة، الوارد في عقد العمل، فان هذا الشرط وحده هو الذي يناله البطلان، أما عقد العمل ذاته فيظل صحيحاً منتجاً لكل آثاره، وذلك تطبيقاً للنظرية العامة لانتقاص العقد(٨٦).

ويوضح لنا مثل هذا التحديد، أن مشاكل التخوف من المنافسة خاصة في صورة ارتباطها بإفشاء أسرار المهنة تنصرف أساساً إلى الكوادر العلمية والفنية(٨٧).

فإذا تبين أن مخاوف صاحب العمل لا أساس لها، أو تبين أن أهميتها محدودة، بحيث أن ضرراً جدياً لا يلحق به نتيجة المنافسة، فان القاضي يحكم بعدم توافر شرط المصلحة(٨٨).

الشرط الثالث : نسبية حظر المنافسة من حيث الزمان والمكان ونوع العمل

نظراً لما في شرط عدم المنافسة، من مساس بحرية العمل وحرية التجارة، تطلب المشرع المصري، أن يكون شرط المنع من المنافسة (نسبياً)، من حيث الزمان والمكان، ونوع العمل، وأن يكون مداه بالقدر الضرورى، لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة ، وذلك إعمالا لنص

---

(٨٧) منير فريد الدكمى -دروس في قانون العمل ،- المرجع السابق،هامش (٨٣) ، ص ٤٦١، وأنظر أيضا
G. Lyon-Caen, op. cit., Marge 85, p. 17.

(٨٨) سهير منتصر ، المرجع السابق هامش (٨)، ص ٤٠ .

المادة ٦٨٦ / ب من القانون المدني المصري ، فلا يجوز الإتفاق على تقييد حرية العامل فيما لا تقتضيه، أو فيما يجاوز مصلحة صاحب العمل.

ويتمتع القاضي بسلطة تقديرية ، بشأن البت في مسألة نسبية شرط أو اتفاق عدم المنافسة، من حيث الزمان أو المكان أو نوع العمل، مستهدياً في ذلك بظروف كل حالة على حده، من حيث مدة خدمة العامل، وما إذا كانت هذه المدة قد مكنته من الوقوف على أسرار العمل، ومعرفة العملاء، وكذلك يمكن للقاضي أن يقدر المدة اللازمة لتجدد عملاء المنشأة ، وتطور أساليب الإنتاج وفنونه ، والتكوين المهني والفني للعامل ، والقدر المتاح من الأنشطة للعامل(٨٩).

وإعمالا لنص المادة ٦٨٦ /ب من القانون المدني - سالفة البيان - فإن الاتفاق على شرط عدم المنافسة، بعد انتهاء العقد مقصور - من حيث الزمان والمكان ونوع العمل - على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة.

فالنسبية من حيث الزمان تعني : أنه يجب أن يكون المنع محدداً بمدة معينه ومعقولة، ولا يجوز أن يكون المنع مؤبداً، ولا أن يتحدد مثلاً بحياة العامل (فهو أيضا نوع من التأبيد) . ذلك أن عملاء صاحب العمل يتغيرون بمرور الأيام ، والأسرار التي كانت كذلك أثناء خدمة العامل،

---

(٨٩) همام محمد محمود زهران – المرجع السابق،هامش (١١) ص ٣٨٧ ، منير فريد الدكمي – دروس في قانون العمل- المرجع السابق ،هامش (٨٣)، ص ٤٦٢ .

لدى صاحب العمل تتبدل وتشيع، ولا تصبح لها هذه الصفة بعد فترة، فلا محل بعد ذلك ، لخشية صاحب العمل، من منافسة العامل، فتنتفي إذن كل مصلحة مشروعه له في استمرار العمل بشرط عدم المنافسة[٩٠].

ويأخذ القيد الزمني أهمية كبيرة في الوقت الحاضر ، إذ أن هناك من قطاعات الصناعة، ما تتطور فيه أساليب الإنتاج الفنية بسرعة لا يجوز معها تقييد حرية العامل في المنافسة، إلا لمدة وجيزة. ويمثل هذا التحفظ الوضع الغالب في صناعات العصر الحديث ، حيث تتلاحق الأساليب الجديدة والمستحدثة بسرعة فائقة. ويترك تحديد الفترة الزمنية المعقولة لسلطة القاضي التقديرية ليحدد في كل حالة ، مدى معقولية فترة المنع على ضوء الإعتبارات المحيطة بالموضوع. وكما هو واضح من العرض السابق ، فإن المفهوم الزمني يعد تطبيقاً لفكرة المصلحة ، في إدراج الشرط، فمصلحة صاحب العمل هي التي تبرر وجود الشرط، وهى التي تسند استمرار وجوده إلى فترة زمنية محددة[٩١].

ولقد حدد القانون الإيطالي ، هذه المدة بثلاث سنوات، بالنسبة للعامل العادي ، وخمس سنوات بالنسبة للعامل الفني، وكذلك القانون

[٩٠] سهير منتصر ، المرجع السابق ، هامش (٨) ، ص ٤٠ .
[٩١] حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق هامش (٢) ، ص ١٤٧ .

الألماني حددها (بسنتين) ، والقانون البلجيكي حددها بسنة. ولكننا نؤيد ، مع ما ذهب إليه بعض الفقه[٩٢]، الأخذ بمسلك المشرع المصري بعدم النص على فترة زمنية معينة لشرط عدم المنافسة، حتى لا يوصف هذا التحديد بأنه تحديد تحكمى، بالإضافة إلى أن هناك تبايناً بين المهن والصناعات المختلفة يمنع من الأخذ بهذا التحديد القصري.

أما النسبية من حيث المكان تعنى : أن يكون الحظر قاصراً على إقليم محدد ، أو رقعة جغرافية معينة. وهذا التحديد بدوره ليس تحكمياً، فنص المادة ٦٨٦ /ب مدني ، لا يتطلب أن يكون المكان محصوراً مادياً ولكنه يضع معياراً مرنا (القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل). وتؤدى هذه المرونة إلى تفاوت الحلول العملية، من حالة إلى أخرى، كما تسمح بأن يؤخذ في الإعتبار مدى اتساع نشاط المشروع ، ومدى خطورة المنافسة على مصالحه في نطاق جغرافي، يضيق أو يتسع حسب الأحوال. ذلك أن هناك من المشروعات ما يتسع نشاطه ليشمل كافة أقاليم الدولة ، وبالتالي قد لا يحقق حصر نطاق الشرط، في رقعة جغرافية صغيرة الهدف

---

(٩٢) منير فريد الدكمى – دروس في قانون العمل، المرجع السابق، هامش (٨٣) ص ٤٦٣.

Beudant (Robert), cours de droit civil français, 2e éd., Tome XI, librairie Arthur Rousseau, Paris, 1983, p. 401.

من إدراجه. وبتعبير آخر فان من المشروعات ما تؤدى منافسته في مكان ما إلى منافسته في كل مكان[٩٣].

ولقد توسع القضاء الفرنسي، في رسمه لحدود الحظر المكاني، حتى أن بعض الفقه قد وصف القيد المكاني لشرط عدم المنافسة ، وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية، بأنه قيد شبه مطلق حيث قضت المحكمة بمشروعية الإتفاق على عدم المنافسة خلال ثلاث سنوات في ثماني عشرة محافظة[٩٤].

كما قضى بمشروعية القيد المكاني شبه المطلق، بمناسبة منع العامل لمدة محدودة(٥ سنوات)من مباشرة نشاطه ، في كل إقليم يباشر فيه صاحب العمل نشاطه ، حيث يتعلق الأمر بشركة متعددة الجنسيات. بل قضى بمشروعية القيد المكاني المطلق ، حيث يراد الاحتجاج به في واقعة النزاع ، لمنع العامل من مباشرة نشاطه، في مكان قريب من مكان مباشرة صاحب العمل لنشاطه[٩٥]. بينما أعتبر ذات القيد المكاني المطلق، غير مشروع في حالة ما إذا أريد الإعتداد به لمنع العامل من مزاولة مهنته، في مكان بعيد عن مكان مزاولة صاحب العمل لنشاطه، بما لا يهدد مصالحه.

---

(٩٣) حمدى عبد الرحمن ، المرجع السابق هامش (٢)، ص ١٤٨ ، أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق، هامش (٩) ، ص ٦١٠ .

(94) Soc. 4 janv. 1962, J.C.P. 62 II 12521, G. Lyon-Caen et J. Pelissier op. cit., marge 79, 2ed. P. 242; Soc. 16 mai 27 Bull v. No 348, , G. Lyon-Caen et J. Pelissier op. cit.,marge 78, 16e ed. , p. 329.

(95) Soc.16 mai 1972 Bull. Civ. V. No. 348.

وفي جميع الأحوال فإن تقدير النطاق المكاني، الوارد في الشرط الإتفاقي بعدم المنافسة، يتم بمقتضى معيار مرن، بحسب ما تقتضيه المصلحة المشروعة للمشروع. بحيث يتعين انحصار نطاق الحظر ، في الحدود المكانية التي يمثل نشاط العامل فيها ، منافسة فعلية للمشروع بالنظر لطبيعة نشاطه ونطاقه المكاني.

فعلى سبيل المثال اعتبر القضاء الفرنسي ، الشرط الذي يحظر على العامل (مصفف الشعر) العمل في غير النطاق الذي كان يعمل فيه لدي صاحب العمل غير مشروع إذا امتد الحظر إلى كل مكان يمتلك فيه صاحب العمل صالون للحلاقة . وفي المقابل اعتبر مشروع الشرط الذي يحظر العمل على مصفف الشعر في نطاق مكاني قدره خمسمائة متراً ، من محيط الصالون الذي كان يعمل فيه، وكذا في نطاق كيلو مترين من مقر عمله السابق (٩٦).

ويمكن أن نلاحظ أن القضاء الفرنسي يتجه إلى حصر النطاق المكاني للحظر ، في أضيق نطاق ممكن، كلما كان الشرط مستوعباً للأنشطة التي تستجيب للتخصص المهني الضيق للعامل ، وعلى العكس يتقبل النطاق المكاني المتسع للحظر ، حيث لا يستغرق الشرط الإتفاقي بعدم

(96) Soc. 29 avr. 1980, V.no.282;Soc.13 dec.1976 Bull civ.V No. 662;Soc. 11 Janv. 1971 Bull civ.V39

وأنظر أيضا همام محمد محمود زهران – المرجع السابق هامش (١١)، ص ٣٨٩، والهامش بذات الصفحة

المنافسـة كـل أنـواع العمـل، التـي تسـتجيب للتكويـن المهنـي، أو الفنـي للعامل(٩٧) .

وفـيما يـتعلق بالوضـع فـي القـانون المصـري ، فـإن الأمـر لا يثـير خلافاً باعتبار أن معيار مشروعية شرط عدم المنافسة ، من حيث المكان يعد معياره مرنا، يمكن القاضي من تقديره في كل حالة على حده(٩٨).

أمـا النسبية من حيث العمل فتعني :- أنه يتعين أن يكون المنع من المنافسة قاصراً على ذات العمل، أو النشاط الذي يمارسه صاحب العمل وما يرتبط بـه ، ممـا تـتحقق معـه مصـلحة صـاحب العمـل المشـروعة (٩٩). أمـا الأعمـال التـي لا تدخـل فـي مهنة، أو حـرفة صـاحب العمـل، فلا يؤدي قيام العامل بها إلـى منافسـة صـاحب العمـل . وعلـى هـذا فـلا يجـوز أن يـتفق علـى حـرمان العـامل بعـد انـتهاء عقده مـن العمـل عمومـا ، فهـذا الاتفـاق المطلـق من حيث نوع العمل يقع باطلاً(١٠٠).

فـإذا تضـمن عقـد العمـل شـرطاً ، بمقتضـاه الـتزم العـامل بعـدم منافسـة صـاحب العمـل فـي كافـة الأعمـال، حـتى تلـك التـي لا يباشـرها صـاحب العمل وقـع هـذا الشـرط بـاطلاً ، دون أن يترتـب علـى ذلك بطـلان عقد العمل نفسـه . حيـث لايجـوز حـرمان العـامل من مزاولة كل الأنشطة، التي تستجيب لتكوينه المهنـي أو الفنـي . ويؤخـذ فـي الإعتـبار - لـتقدير الشـرط بطبيعـته - تخصـص

---

(97) Soc. 31 mars, 1981 D. 1982, I.R.202

(٩٨) منير فريد الدكمي – دروس في قانون العمل، المرجع السابق، هامش(٨٣) ص ٤٦٤ .

(٩٩) أحمد حسن البرعي – المرجع السابق ، هامش (٩) ص ٦١٠.

(100) Soc.28/10/1952,D.No.202.

العامل والمدة التي قضاها العامل في أداء العمل السابق ، وكذا الأنشطة الأخرى السابق للعامل أداؤها والأنشطة التي تستجيب للمعرفة المهنية والفنية للعامل.

ويعتبر في حكم المنع غير المشروع، منع العامل من مزاولة مهنته الأصلية، في نطاق مكاني مطلق ، لمدة محددة، مع السماح له بمباشرة أنشطة أخرى، غير موجودة أو غير متيسر وجودها بالدولة ، حيث لا يجوز أن يؤدي الشرط بعدم المنافسة ، بالعامل إلى البحث عن عمل خارج الدولة (هجرة)[١٠١].

واعتبر مشروعا منع العامل، من مباشرة ما أتفق على عدم مباشرته، بأي صفه كانت : صاحب عمل ، شريكاً ، مديراً ، عاملاً[١٠٢] . كما قضي بمشروعية منع العامل، من مزاولة مهنته الأساسية، التي تستجيب بطريقة أفضل لتكوينه المهني والفني ، طالما كان ذلك المنع مقيداً ، من حيث الزمان والمكان، وطالما لا يؤدي ذلك إلى منع العامل من مزاولة أنشطة أخري، تستجيب لما لديه من تكوين فني ، وإن لم تمثل مهنته الأساسية[١٠٣] . بل قد ذهب القضاء الفرنسي في بعض أحكامه إلى أبعد من

(101) Soc.13/10/1952,J.C.P. No.202
(102) Soc.20Juill. 1970 Bull V No 248.
(103) Soc 20 Jull. 1970 Precite.

ذلك ، حيث قضي بمشروعية عدم المنافسة، الذي يمنع العامل من مباشرة مهنته الأساسية في نطاق مكاني مطلق لزمان محدد[١٠٤].

بينما يعتبر الشرط غير مشروع في حالة التمسك به، لمنع العامل من مباشرة مهنته الأساسية في مكان بعيد، عن مكان مباشرة صاحب العمل لنشاطه بما لا يهدد المصلحة المشروعة لصاحب العمل[١٠٥] .

ولقد بدأ القضاء يخفف من حدة هذا الشرط ، بأن أدخل معياراً شخصياً من جانب العامل ، فقضي بأنه يلزم لصحة الشرط، أن يترك للعامل قدرة ممارسة نشاطه المهني بطريقة طبيعية[١٠٦] ، وأن على القاضي أن يبحث، فيما إذا كان للعامل وسيلة أخري لكسب رزقه ، وما إذا منعه من المنافسة، يضعه أمام استحالة ممارسة مهنته، أو يحرمه من استخدام مؤهلاته الفنية التي تهيئ له الطريق الوحيد للمعيشة ، وهو ما أيده أيضاً بعض الفقه[١٠٧] .

الشرط الرابع : عدم جواز اقتران اتفاق عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه

وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني المصري، وإعمالاً لنص المادتين ٢/٢٢٤ ، ٢٢٥ مدني ، فإن القضاء يتمتع بسلطة تقديرية، في

---

(104) Soc. 18 Jull.1968 Bull civ V. No.304

(105) Soc.20Jull..1970 Precite; 21oct.1960 J.C.P.1960,11.11886.

(106) Soc.18 oct.1952 J.C.P.1953.II. No.7519.

(107) راجع Pic، ١٤٥ الجزء الأول ص ١٩٣٠ في داللوز A.Brun,melanges Roubier , precite, marge 53, t. II. P.357 et s.

تقدير المبالغة في قيمة الشرط الجزائي، ومدي تناسبه مع الأضرار، التي أصابت الدائن (صاحب العمل)، من جراء عدم تنفيذ المدين (العامل)لالتزامه أو التأخر فيه [١٠٨].[١٠٩] إلا أن المشرع لم يشأ أن يمنح القاضي هذه السلطة التقديرية، وفقاً للقواعد العامة السابقة، بشأن الشرط الجزائي الوارد في الإتفاق على عدم المنافسة حيث نص في المادة ٦٨٧ من القانون المدني على أنه:- (إذا اتفق على شرط جزائي، في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة ، وكان في الشرط مبالغة، تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة صاحب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها ، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته) .

اعتبر المشرع في هذا النص انه:- إذا نص الإتفاق بعدم المنافسة، على التزام العامل بدفع تعويض كبير، في حالة الإخلال بشرط عدم المنافسة ، انه يمثل إخلالاً بالحرية الشخصية للعامل وإضراراً بمصالحه ، لذلك نظم جزاء المبالغة فيه على نحو يردع صاحب العمل عن مثل هذا السلوك.

---

(١٠٨) المادة ٢/٢٢٤ مدني تنص على أنه (يجوز للقاضي أن يخفض هذا التعويض إذا أثبت المدين أن التقدير كان مبالغا فيه إلي درجة كبيرة أو أن الالتزام الأصلي قد نفذ في جزء منه .

(١٠٩) المادة ٢٢٥ مدني تنص على أنه (إذا جاوز الضرر قيمة التعويض الاتفاقي فلا يجوز للدائن أن يطالب بأكثر من هذه القيمة إلا إذا أثبت أن المدين قد أرتكب غشا أو خطأ جسيما).

فلم يكتف المشرع بإنقاص الشرط الجزائي المبالغ فيه، بل قرر بطلانه كلياً ، وليس تخفيض مبلغ التعويض الإتفاقي، وفقاً للقواعد العامة في نظرية الالتزام. وبالتالي فقد قرر بطلان شرط عدم المنافسة ذاته بالتبعية، لبطلان الشرط الجزائي[١١٠] . فالشرط الجزائي هو التزام التابع، لا يؤدي أي تأثير على مصير الالتزام الأصلي .

ومع ذلك فإن المشرع خرج على هذا الأصل وقلب القاعدة ، لمصلحة العامل بأن قرر بطلان الالتزام التابع (الشرط الجزائي)ثم سحب هذا البطلان إلى الالتزام الأصلي (الالتزام بعدم المنافسة) .

ولقد انتقد بعض الفقه - بشدة - هذا الموقف من المشرع ، واعتبر أن القاعدة الجديدة التي وضعها المشرع في نص المادة ٦٨٧ مدني، تنطوي على عقوبة مدنية على صاحب العمل ، وأنه كان يكفي ببطلان الشرط الجزائي، مع ترك التعويض للقواعد العامة (ولتقدير القاضي) [١١١].

وذهب رأي آخر في الفقه، إلى أنه لا مبرر للخروج عن القواعد العامة، من المشرع في المادة ٦٨٧ مدني ، حيث أن هذا الخروج يتضمن إهداراً للمصلحة الجدية المشروعة لصاحب العمل، وللنية المشتركة للمتعاقدين[١١٢].

---

(١١٠) حسن كيره ، المرجع السابق ، هامش (١٠) ص ٢٥٣ ، محمد على عمران، الوسيط في شرح قانون العمل المصري، المرجع السابق، هامش (١٠) ص ١٤٩ ، ١٥٠ ، محمد لبيب شنب ، المرجع السابق هامش (٦) ص ١٠٥.

(١١١) أكثم الخولي ، المرجع السابق ، هامش (١٠) ص ١١٣.

(١١٢) همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق هامش (١١) ص ٢٩٧.

في حين تمني رأي أخير في الفقه، لو أن المشرع كان قد اكتفي بفرض تعويض عادل لمصلحة العامل، الذي يتقيد بالالتزام بعدم المنافسة(١١٣).

ثالثا : موانع التمسك بشرط عدم المنافسة (أو حالات سقوط شرط عدم المنافسة) :

على الرغم من توافر شروط صحة شرط عدم المنافسة، إلا أن المشرع حدد صراحة حالتين بالمادة ٣/٦٨٦ مدني مصري، يسقط فيها الحق بالتمسك بشرط عدم المنافسة، وهما حالة فسخ صاحب العمل للعقد أو رفضه تجديده، دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، وحالة فسخ العقد بناءاً على خطأ من جانب صاحب العمل . ويلحق الفقه بهما حالة ثالثة، وهي حالة النزول الصريح أو الضمني عن شرط عدم المنافسة . ونتناول فيما يلي بالشرح لهذه الحالات الثلاثة التي يمتنع بناءاً عليها التمسك بشرط عدم المنافسة .

الحالة الأولى : حالة فسخ صاحب العمل للعقد أو رفضه تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك

فإذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، وفسخه صاحب العمل ، أو كان محدد المدة ورفض صاحب العمل تجديده ، بعد انتهاء مدته ، ودون أن

---

(١١٣) إيهاب إسماعيل ، المرجع السابق هامش (١٠) ص ١١٧.

يقع من العامل ما يبرر ذلك ، كان لهذا الأخير ألا يتقيد بشرط الاتفاق على عدم المنافسة ، دون أن يتعرض لأي جزاء(١١٤).

ويلاحظ أن هذه الحالة وفقا لنص المادة ٣/٦٨٦ يمكن أن تتحقق حتى ولو لم يكن هناك خطأ يمكن نسبته إلى صاحب العمل . كما كان سبب الإنهاء أو رفض تجديد العقد، هو سوء الأحوال المالية للمنشأة ، مما ألجأ صاحب العمل إلى تخفيض عدد عماله، وهو ما يتفق مع قواعد العدالة. فما دام أن صاحب العمل، لم يقبل استمرار العامل في عمله ، أياً كان سبب ذلك، ودون التقيد بشرط عدم المنافسة(١١٥).

وواضح مما سبق أن المشرع، نظر في الحالة التي نحن بصددها من جانب واحد فقط وهو جانب العامل ، وأغفل جانب صاحب العمل . ذلك أن الشرط يسقط في هذه الحالة، بسبب الإنهاء أو عدم التجديد إذا لم يسند إلى العامل خطأً محدداً ولو وجدت ظروف جديه (كسوء الحالة المالية للمشروع) تبرر هذا الإجراء من جانب صاحب العمل .

ويذهب بعض الفقهاء إلى أنه كان من الأجدر بالمشرع، أن يقرن حرمان صاحب العمل من التمسك بالشرط في حالة انتفاء مبرر الفسخ أو عدم التجديد من جانب الطرفين معاً ، فالحرمان من التمسك بالشرط على النحو الوارد بالنص، يعد بمثابة عقوبة مدنية غير مناسبة ، خاصة إذا كان

(١١٤) أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، هامش (٩) ص ٦١٢.

(١١٥) محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، هامش (٦) فقرة ١٤٨ ، ص ٢١٣ – ٢١٤ ، إسماعيل غانم المرجع السابق ، هامش (١٠) ص ٢٥٤ .

فسخ العقد أو رفض تجديده يستند إلى ظروف اقتصادية سيئة يمر بها العمل [١١٦].

ونحن لا نسلم ، مع ما ذهب إليه رأي آخر في الفقه[١١٧] ، بالنقد الموجه من أصحاب الرأي السابق للمشرع في حكم المادة ٣/٦٨٦ مدني ، على النحو السالف بيانه . حيث أنه قد راعي في تلك المادة أن يجنب العامل تحمل جزء من مخاطر المشروع ، وقرر أن يتحملها صاحب العمل بمفرده .

وأخيراً يرى جانب من الفقه [١١٨] ، ونحن نوافقه الرأي ، أن المشرع قد جانبه التوفيق في استخدام كلمة (الفسخ) ، وكان أولي به أن يستخدم كلمه (إنهاء). نظراً لأن الفسخ ، كما هو معروف عبارة عن جزاء لتخلف أحد المتعاقدين عن تنفيذ التزامه ، وهو ما يعني أن فسخ صاحب العمل للعقد دائما ما يجد مبرره في إخلال العامل بتنفيذ التزامه ، وهو ما لا يؤدى إلى النتيجة التي يقصدها المشرع ، لأن الفسخ هنا يكون بسبب راجع إلى العامل ، وهو إخلاله بتنفيذ التزامه ، في حين أن الاصطلاح الذي يؤدي إلى بلوغ هذا المقصد التشريعي ، هو اصطلاح الإنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل. وينتهي أصحاب هذا الرأي

---

(١١٦) حسن كيره ، المرجع السابق هامش (١٠) ، ص ٢٥٤ ، ٢٥٥ ، سهير منتصر ، المرجع السابق هامش (٨) ص ٨٩.

(١١٧) حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق هامش ٢ ص ١٥٨ ، محمد لبيب شنب ، المرجع السابق هامش (٦) ص ١٠٧، وراجع ايضا . soc. 6 nov. 1947 d. 1947, p, 162.

(١١٨) منير فريد الدكمي ، المرجع السلبق، هامش (٨٣) ص ٤٦٩، ٤٧٠.

بالتسليم بأن اصطلاح الفسخ الوارد في نص المادة ٣/٦٨٦ مدني، يتسع ليشمل كافة الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل، لسبب راجع إلى صاحب العمل، دون أن تتوافر لهذا السبب صفتي المشروعية والجدية، حيث يوصف الإنهاء في هذه الحالة، بأنه إنهاء تعسفي أو بغير مبرر، أو غير مشروع .

الحالة الثانية : إذا فسخ عقد العمل بناء على خطأ من جانب صاحب العمل :

حيث اعتبر المشرع الإنهاء في هذه الحالة، هو إنهاء جائز من صاحب العمل لعقد العمل . كما لو امتنع صاحب العمل عن الوفاء بالتزاماته، قبل العامل أو وقع منه، أو ممن ينوب عنه فعلاً ، يمثل اعتداءاً على العامل، أم ارتكب فعلاً مخلاً بالآداب تجاه أحد أفراد أسرته ، مما اضطر العامل إلى إنهاء عقد العمل . ففي هذه الحالة أراد المشرع أن يرد قصد السوء، من صاحب العمل إليه ، فحرمه من التمسك بشرط عدم المنافسة .

وبالتالي فإنه يستوي في هذه الحالة، أن يكون الفسخ بناءاً على طلب العامل، أو بإرادة صاحب العمل ،ولكن بشرط أن يكون انتهاء العقد بسبب خطأ محدد من جانب صاحب العمل، أو بسبب إخلاله بالتزاماته العقدية تجاه العامل .

وتطبيقاً لذلك، فالعامل يعفي من التزامه بعدم المنافسة، إذا ترك العمل بإرادته بسبب عدم قيام صاحب العمل بالوفاء بالأجور ، أو بسبب اعتدائه ، أو من ينوب عنه ، على العامل أو على أحد أفراد أسرته(١١٩).

وترجع الحكمة من هذا النص من ناحيتين :- الأولي من الناحية الإجتماعية، حيث أن الآثار السيئة لانتهاء الرابطة العقدية على الاستقرار المهني للعامل، لا يجوز أن تتضاعف بتقييد حريته، في ممارسة مهنته، ولو كان في ذلك منافسة لصاحب العمل المخطئ . أما الثانية من الناحية القانونية ، فيمكن القول بأن خطأ صاحب العمل يعفي العامل من التزامه ، ويضيف بعض الفقه إلى ذلك تفسيراً يستند إلى إرادتي الطرفين ، فالفرض أن هاتين الإرادتين قد اتجهتا إلى أعمال الشرط في حالة استقالة العامل وليس إلى حالة إقالته(١٢٠).

الحالة الثالثة : وهي حالة النزول الصريح أو الضمني عن شرط عدم المنافسة (حالة إخلاء الطرف) :

ولقد أضاف الفقه هذه الحالة إلى الحالتين السالف الإشارة إليهما و المنصوص عليهما صراحة بنص المادة ٣/٦٨٦ مدني كسبب لإسقاط شرط عدم المنافسة . حيث يستطع صاحب العمل، أن يتنازل عن التمسك بإتفاق

---

(١١٩) محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، هامش (٦) ص ١٠٧ .

(120) Soc.3 dec.1943D. P.1944.P.110.;Soc.27 fev.1950 D.P.1950 t. II.P.72.

وراجع ايضا محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق هامش (١٠) ص ١٤٢.

عدم المنافسة، الذي أبرمه مع أحد عماله . وهذا التنازل قد يكون صريحاً لا لبس فيه ، وقد يكون ضمنيا مما يستخلص من الظروف والملابسات .

ولقد واجه القضاء الفرنسي، هذه المشكلة عند تفسير عبارة(خلو الطرف) التي تدرج في شهادة نهاية الخدمة لعامل عند انتهاء العقد فهل تعد تنازلاً ضمنياً عن التمسك بشرط عدم المنافسة ؟

فالأغلب من الأحكام القضائية بفرنسا اعتبرت أن هذه العبارة(خلو الطرف) هي عبارة دارجة لا تنطوي على تنازل ضمني عن شرط عدم المنافسة،وأنه يحق لصاحب العمل في أن يتمسك ببقاء شرط عدم المنافسة، وبالتالي بحقه في التعويض المتفق عليه نظير ذلك[١٢١]. في حين نجد أحكاما أخري تقر الأثر القانوني لهذه العبارة، وتعتبرها تنازلاً عن التمسك بشرط عدم المنافسة[١٢٢].

ونري، مع ما يذهب إليه بعض الفقه، أنه إذا انطوت شهادة نهاية الخدمة على كلمة (خال الطرف) وإردافها بعبارة أن العامل خال الطرف من كل التزام، فإن ظاهرها دون شك، يعد تنازل ضمني عن الالتزام بعدم المنافسة.

---

[١٢١] محكمة استئناف ليون ٧ ابريل سنة ١٩٣٠ ، مشار عليه في سهير منتصر ، المرجع السابق ، هامش (٨). ص ١٣١، وراجع أيضا
Soc. 26 fév. 1970, p. 14, Soc. 29 Avril 1969 Bull. civ., t. 4, No. 226, Soc. 24 oct. 1960 Bull. Civ., t. 4. No. 711.

[122] Cass.comm.19 Juin 1957Bull. Civ.1957, t.III.No.170.

الفصل الثاني
القواعد الخاصة

بتفسير الشرط الإتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة وإثباته وآثاره

إن تفسير الشرط الإتفاقي، يعد أول مشكلة في تطبيق شرط عدم المنافسة ، والفقه المصري(١٢٣) يتفق على أنه يجب على القاضي أن يتيقن من وجود الاتفاق ، وأن يحدد معني العبارات الواردة فيه، على النحو الذي يتفق مع قصد المتعاقدين . ونظراً لخطورة الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة ، الذي يمثل قيداً هاماً على مبدأ حرية العمل ، يجب أن يفسر الاتفاق الخاص به، إذا كان غامضاً أو مبهماً ، وبحاجة إلى تفسير ، في مصلحة العامل ، طبقاً لقواعد التفسير المرعية في قانون العمل ، وتمشياً مع مبدأ (الشك يفسر لمصلحة المدين) ، والعامل هنا هو المدين بهذا الالتزام . أما إذا كان نص الاتفاق واضحاً - في غير حاجة إلى تأويل - فيجب إعماله أيا كان حكمه ، طالما تحققت فيه الشروط التي يتطلبها القانون.

ويعود مبرر هذه القاعدة، إلى أن الأصل هو حرية العامل - بعد انتهاء عقده - أن يمارس مهنته وفق اختياره الكامل ، فإذا قيدت حريته، بمقتضى الاتفاق ، فإن هذا القيد يعد خلافاً للأصل ، ويجب بالتالي عدم التوسع في تفسيره .

---

(١٢٣) أحمد حسن البرعي – المرجع السابق ، هامش (٩) ، ص ٦١٣ ، حمدي عبد الرحمن – مرجع سابق ، هامش (٢) ص ١٥٢.

ولقد ذهب بعض الفقه - والقضاء أحيانا – إلى الأخذ بالتفسير الضيق لشرط الاتفاق بعدم المنافسة ، وأحيانا أخري إلى الأخذ بالتفسير الواسع له.

فأنصار التفسير الضيق : يرون أن الالتزام بعدم المنافسة هو خروج على مبدأ حرية العامل ، ومن ثم يتعين أن يكون تفسيره، في حدود ضيقه مع وجوب الالتزام بحرفية الإتفاق دون أي توسع . حيث ذهبوا إلى أنه إذا لم يبين الإتفاق مدي المنع ، وما إذا كان يشمل قيام العامل بالعمل، لدي مشروع منافس فضلاً عن اشتراكه في تأسيس مثل هذا المشروع ، وجب تفسير الاتفاق، بأنه لا يحظر سوى إنشاء مشروع منافس دون حظر الالتحاق لدي أصحاب عمل آخرين[١٢٤] . وقضي أيضا بأنه إذا كان الشرط، قد تحدد بحالة انتهاء العقد اختياراً من جانب العامل ، فلا يجوز تطبيقه في حالة الإنهاء التعسفي من جانب صاحب العمل[١٢٥] .

وقضي كذلك بأنه في حالة النص، على منع مدير إحدى المنشآت، من أن يؤسس، أو يستغل، أو يدير مباشرة، أو بطريقه غير مباشرة (في حدود ١٠٠ كم وخلال خمس سنوات من تاريخ انتهاء عقد العمل) تجارة، أو منشأة من ذات طبيعة نشاط صاحب العمل ، فإن مثل هذا الشرط لا يمنع

---

[١٢٤] محمد لبيب شنب ، مرجع سابق ، هامش (٦) ص ١٠٥.

[125] Brun et Galland, traité de droit du travail, tome 2, Sirey, Paris 1977, p.341.

المديـر المذكـور أن يشـغل منصـب المديـر الفنـي فـي شـركة ذات نشـاط مماثل(١٢٦).

وقضـي كذلـك، بأنـه إذا أنطـوي شـرط عدم المنافسـة، على منع العامل مـن الالـتحاق بـالعمل لـدي اتحـادات مشـتري الـتجزئة، أو منشـآت الـتغذية العامـة - أيـا مـا كانـت - ثم بعـد انتهاء عقد العمل، التحق العامل لدي شركة تـتولى البـيع بالجملـة، فـي نطـاق النشاط الممنوع . فمحكمة الموضوع قضت ، وفقـاً للتفسـير الضـيق ، بـأن العـامل لـم يخـالف مقتضى شرط الالتزام بعدم المنافسـة ، لأن هـذا الالـتزام مقصـور - وفقـاً للشـرط الإتفاقـي - علـى العمـل لـدي اتحـادات مشـتري الـتجزئة، ولـيس تجارة الجملة التي التحق بها العامل فعـلاً ، فهـذا التفسـير يـتفق فـي الحقيقة، مـع المعنـي الواضـح بعبارة الشـرط الإتفاقـي وتـتفق معهـا ، وهـو مـا يصـادف أيضـا قصـد المتعاقديـن صـراحة، وتطبيقا لـنص المـادة ١/١٥٠ مـن القـانون المدنـي، التـي تـنص علـى أنـه (إذا كانـت عـبارة العقد واضحة ، فلا يجوز الانحراف عنها، عن طريق تفسيرها للتعرف على إرادة المتعاقدين.

وقـد قضـت محكمة النقض المصرية، بأن مفاد الفقرة الأولي من المادة ١٥٠ مـن القـانون المدنـي، أن القاضـي ملـزم بـأن يـأخذ عـبارة المتعاقديـن الواضـحة كمـا هي ، فلا يجوز له تحت ستار التفسير، الانحراف عن مؤداها الواضـح إلـى معنـي آخر . ولئن كان المقصود بالواضح، هو وضوح الإرادة

(126) Cour d'apel Français 21 déc. 1976, Dalloz, 1969, p. 25.

لا اللفظ ، إلا أن المفروض في الأصل، أن اللفظ يعبر بصدق عما تقصده الإرادة، وعلى القاضي إذا ما حمل العبارة على معني مغاير لظاهرها، أن يبين في حكمه، الأسباب المقبولة التي تبرر هذا المسلك ، ولما كان ما تقضي به هذه المادة - المشار إليها- يعد من القواعد التي وضعها المشرع، على سبيل الإلزام وينطوي الخروج عنها، على مخالفة للقانون، لما فيه من تحريف ونسخ وتشويه لعبارة العقد الواضحة ، ويخضع بهذه المثابة لرقابة محكمة النقض(١٢٧).

وفي حكم آخر لمحكمة النقض المصرية، قضت بأن لقاضي الموضوع السلطة التامة، في تفسير الإتفاقات حسبما يراه أدني إلى نية عاقديها - مستهدياً في ذلك - بوقائع الدعوي وظروفها، ولا رقابة لمحكمة النقض عليه ، متي كانت عبارة العقد تحتمل المعني الذي أخذ به(١٢٨).

ويبدو لنا من الأحكام السابقة، أن مبدأ التفسير الضيق، يمكن أن يمتد إلى تقدير الظروف، التي يتم فيها إنهاء علاقة العمل ، كما يمتد إلى فهم نوعية النشاط المنافس الذي يشمله الحظر.

ومع ذلك فلا يجوز الانسياق خلف إغراء التفسير الضيق، إلى حد التزمت في مواجهة مصالح صاحب العمل السابق . صحيح أن مبدأ حرية

---

(١٢٧) نقض مدني ١٩٧٧/١١/٣٠ - مجموعة أحكام محكمة النقض - السنة ٢٨ ق الطعن رقم ١٠٣ لسنه ٤٤ ق، ص ١٧٢٤ ، عبد الرازق أحمد السنهوري ، المرجع السابق، هامش (١٣) رقم ٢٨٧ ، ص ٨٠١.

(١٢٨) نقض مدني ١٩٧١/٣/٢٥- مجموعة أحكام محكمة النقض - السنة ٢٢ ق طعن ٣٤٣ سنه ٣٦ ق ص ٤٠١، عبد الرازق أحمد السنهوري ، مرجع سابق ، هامش (١٣) رقم ٣٨٧ ، ص ٨٠٣.

العامل، مبدأ أساسي ولكنه لا يجوز أن يطبق بطريقة تنحرف به عن هدفه ، وبالتالي لا يجوز أن ينتهي إلى الإضرار البالغ بمصالح المنشأة السابقة .

أما أنصار التفسير الواسع : فيذهبون إلى ضرورة البحث عن الغاية، التي استهدفها المتعاقدان، من الإتفاق على عدم المنافسة ، ومحاولة تحقيق هذه الغاية في تنفيذ الالتزام ،وهو ما تظهر أهميته، عندما تكون العبارات المستخدمة غير واضحة أو غير محددة(١٢٩).

فقد قضي بأن حظر قيام ممثل شركة التأمين، بتمثيل شركات أخري، يقتضي منعه من إنشاء شركة جديدة، أو أن يشترك في إدارتها ، لأن القول بالعكس يؤدي إلى الانحراف بالشرط عن غايته(١٣٠).

ومن هذا القبيل - أيضا - ما يثيره بعض الفقه، بصدد تفسير ما ذهبت إليه المادة ٦٨٦ من القانون المدني المصري، من جواز الإتفاق على منع العامل من أن (يشترك في أي مشروع) ، إذا أدرج في الإتفاق يقتصر على الدخول شريكا في مشروع منافس، أم يمتد إلى صور أخري، من المساهمة كالتعاقد على القيام بعمل ما . إذ يذهب هذا الرأي، إلى أن الحرص على فعاليه الشرط، بما يحقق الهدف منه، يقتضي أن ينصرف

---

(١٢٩) اسماعيل غانم – مرجع سابق ، هامش (١٠) ص ١٢٤ .
(١٣٠) حمدي عبد الرحمن ، مرجع سابق ، هامش (٢) ص ١٥٣.

الاشتراك إلى مساهمة العامل في المنافسة، سواء بصفته شريكاً أو بصفته عاملاً[١٣١].

وهذا التفسير يتفق مع الحماية الفعالة، التي فرضها المشرع لأسرار العمل ، فيكون من المناسب، أن ينصرف بالتالي لفظ (يشترك) إلى كافة صور مساهمة العامل في مشروع منافس كشريك أو كعامل . وهو ذات ما نصت عليه المادة ١/٦٨٦ مدني مصري.

وفي النهاية يذهب جانب من الفقه[١٣٢] ، ونحن نؤيده، إلى أن تفسير الشرط الاتفاقي لا يقبل صياغة مبادئ عامة صارمة ، وأن على القاضي في كل حالة على حده أن يفسر الشرط ، مراعياً بصفة عامة التفسير الضيق ، ولكن أخذاً في الاعتبار - أيضاً - روح الاتفاق، وما انصرفت إليه النية المشتركة لطرفيه.

---

[١٣١] محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق، هامش (١٠) ص ١٤٢ ، إسماعيل غانم ، مرجع سابق ، هامش (١٠) ص ١٢٤ .

[١٣٢] حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ، هامش (٢) ص ١٥٤.

ثانيا : إثبات الشرط الإتفاقي:

يتعين أن يتم إثبات شرط الإتفاق بعدم المنافسة كتابة دائماً ، سواء كان عقد العمل من العقود الخاضعة للقانون المدني، أم من العقود الخاضعة لقانون العمل.

فوفقاً للقانون المدني ، فالمادة ١/٦٠ من قانون الإثبات المصري رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨ تنص على أنه:- (في غير المواد التجارية ، إذا كان التصرف القانوني تزيد قيمته على عشرين جنيهاً ، أو كان غير محدد القيمة ، فلا يجوز البينة في إثبات وجوده، أو إنقضائه ما لم يوجد اتفاق أو نص يقضي بغير ذلك). وبالطبع في العصر الحالي ، لا يتصور عملاً أن تقل قيمة - أي عقد عمل- عن مبلغ عشرين جنيهاً ، هذا فضلاً عن أن شرط عدم المنافسة، يقيد العامل بالنسبة للمستقبل، فلا يمكن أن يحدد قيمته مستقبلاً ، فلا مناص من اعتباره غير محدد القيمة، وبالتالي فإن إثباته وفقاً لنص الفقرة الأولي من المادة ٦٠ إثبات سالفة البيان، لا يكون إلا بالكتابة . ولا يعفي من شرط الكتابة إلا وجود مانع مادي، أو أدبي يحول دون الحصول على وثيقة مدونه ، مع وجوب ملاحظة أن العلاقة بين العامل وصاحب العمل، لا تعد في حد ذاتها - بغير وجود صلة قرابة - من قبيل الموانع[١٣٣].

---

(١٣٣) حسن كيره ، مرجع سابق، هامش (١٠) ص ٧٤ ، حمدي عبد الرحمن ، مرجع سابق، هامش (٢) ص ١٥٦.

هذا فضلاً عن أنه أحيانا ما يكون الشرط الإتفاقي بعدم المنافسة مستقلا عن عقد العمل ، وملحق به عن طريق اتفاق تكميلي . في هذه الحالة فإن المادة ٦١/أ من قانون الإثبات تكون واجبة التطبيق ، والتي تقتضي وجوب الإثبات بالكتابة، فيما يخالف أو يجاوز ما أشتمل على دليل كتابي، ولو لم تزد قيمته على عشرين جنيها(١٣٤).

وإعمالاً لنص المادة ٦١/أ إثبات ، فإن إثبات ما يجاوز الكتابة، وهو إدعاء ما يعتبر إضافة إلى ما هو مكتوب، ولا يجوز إثباته إلا بالكتابة أيضا(١٣٥) وتطبيقاً لذلك، فإذا أفرغ الشرط الإتفاقي بعدم المنافسة في صورة اتفاق مستقل عن عقد العمل ، فإنه يجب كتابته، حيث لا يجوز إثباته إلا بالكتابة، إعمالاً لنص المادة ٦١/أ إثبات سالفة البيان ، باعتباره يمثل إضافة لعقد العمل (المكتوب) ويعتبر مكملاً لما ورد به من التزامات.

ووفقاً للإتفاقات الخاضعة لقانون العمل ، فإن عقد العمل يتعين أن يكون ثابتاً بالكتابة وفقاً لنص المادة ١/٣٢ من قانون العمل المصري الجديد، والتي تنص على أنه (يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص ...).

---

(١٣٤) فالمادة ٦١/أ من قانون الإثبات المصري تنص على أنه (لايجوز الإثبات بالبينة ولو لم ترد القيمة على عشرين جنيه : (أ) فيما يخالف أو يجاوز ما أشتمل عليه دليل كتابي).

(١٣٥) جميل الشرقاوي، المرجع السابق ، هامش (٢٨) ، ص ٩٣.

وبالتالي يتعين أن يكون شرط عدم المنافسة مكتوباً دائماً ، فإذا لم تتوافر الكتابة ، جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ، عملاً بنص المادة ٢/٣٢ (د) من قانون العمل .

وأخيراً فإن المادة ٥٤ من مشروع نظام العمل السعودي الجديد، تقضي بمضمون ذات المبادئ السابقة، حيث تنص على أنه (يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين ، يحتفظ كل من طرفيه بنسخه . ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب ، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه، التي نشأت عنه بكافة طرق الإثبات . ويكون لكل من طرفيه، أن يطلب كتابة العقد في أي وقت ، أما عمال الدولة، والمؤسسات العامة، فيقوم قرار أو أمر التعيين، الصادر عن الجهة المختصة مقام العقد).

ثالثا : آثار شرط عدم المنافسة :

تتحدد تلك الآثار، بتحديد مسئولية كل من العامل المدين، والملتزم بتنفيذ الشرط الإتفاقي بعدم المنافسة ، ومسئولية صاحب العمل الجديد، الذي التحق به العامل . وبتحديد ما يترتب على بطلان الإتفاق ، ومدي استفادة الخلف الخاص لصاحب العمل، من شرط الاتفاق بعدم المنافسة ، وأخيراً دور اتفاقيات العمل الجماعي في تطبيق شرط عدم المنافسة . وذلك على النحو التالي :

١ - مسئولية العامل في حالة الإخلال بشرط عدم المنافسة:

في حالة إخلال العامل بالتزامه التعاقدي بعدم المنافسة ، تقوم مسئوليته التعاقدية قبل صاحب العمل - الذي له - فضلاً عن الحق في التعويض بناءاً على الشرط الجزائي ، أن يطالب بالتنفيذ العيني لالتزام العامل بإزالة المخالفة، ومنع استمرارها إعمالاً لنص المادة ٢٠٣ مدني مصري ، وللقاضي في سبيل تحقيق ذلك ، استخدام الغرامة التهديديه.

ولما كان التزام العامل بعدم المنافسة، هو التزام بالامتناع عن عمل ، فإنه لا حاجة لصاحب العمل إلي إنذاره بالتنفيذ العيني، إذا أخل العامل فعلاً بالتزامه ، على اعتبار أن تنفيذ الالتزام يصبح غير ممكن، بفعل المدين لالتحاقه بالعمل المنافس، وخرقه بذلك لالتزامه بالإمتناع عن إتيان هذا العمل (مادة ٢٢٠/أ مدني).

هذا فضلاً عن أن العامل ملتزم بعدم المنافسة . ويستطيع صاحب العمل أن يثبت مخالفة العامل بكل طرق الإثبات ، لأن الأمر يتعلق بإثبات واقعة قانونية . والأصل أن الدائن هو المكلف بإثبات الدين ، والمدين مكلف بإثبات التخلص منه (مادة ٣٨٩ مدني) . ولكن مجال تطبيق هذه القاعدة يكون عندما يطالب الدائن (صاحب العمل)، المدين (العامل) بتنفيذ التزامه عيناً [١٣٦] .

---

[١٣٦] عبد الرازق أحمد السنهوري - المرجع السابق، هامش (١٣) رقم ٤٢٩ ، ص ٨٩٨.

أما في حالة الخطأ العمدي، وإخلال المدين بالتزامه في هذا الشأن، فإن الأمر مختلف ، حيث أن الدائن في هذه الحالة لا يطالب المدين بتنفيذ الالتزام عيناً ، بل يطالبه بالتعويض لعدم تنفيذ الالتزام . فالدائن في هذه الحالة هو الذي يدعى، أن المدين لم ينفذ التزامه ، ومن أجل ذلك يطالبه بالتعويض ، فعلى الدائن إذن يقع عبء إثبات أن المدين لم ينفذ التزامه، وأنه قد أصابه ضرر من جراء ذلك أيضاً ، وتوافر علاقة السببية بين الضرر الحادث، والخطأ المرتكب[١٣٧] .

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه :- (يكفي لقيام الخطأ في المسئولية العقدية ، ثبوت عدم تنفيذ المتعاقد لالتزاماته، المترتبة على العقد ، ولا ترفع عنه المسئولية، إلا إذا قام هو بإثبات أن عدم التنفيذ، يرجع إلى قوة قاهرة، أو بسبب أجنبي أو بخطأ المتعاقد الآخر[١٣٨].

---

[١٣٧] عبد المنعم فرج الصدة، المرجع السابق، هامش ١٢، رقم ١٨٧، ص ٣٢٧، ٣٢٨.

[١٣٨] نقض مدني ٢٤ نوفمبر ١٩٧٠ – مجموعة أحكام محكمة النقض – السنة ٢١، الطعن رقم ١٩٩ لسنه ٣٦ ق ص ١١٤٨.

٢ - مسئولية صاحب العمل الجديد :

تتحقق المسئولية التقصيرية، في حق صاحب العمل، الذي تحققت المنافسة غير المشروعة في جانبه ، بالحاقة العامل بمنشأته ، شريطة أن يقوم الخطأ في جانبه، بأن يكون عالماً بالتزام العامل بعدم المنافسة. وسواء تحقق علمه عند استخدام العامل، أو أعلن بذلك بعد استخدامه. وتتحقق المسئولية التقصيرية من باب أولي، إذا كان قد حرض العامل، على ترك العمل لدي صاحب العمل الأول، للالتحاق بوظيفة عنده(١٣٩).

وتقوم المسئولية التقصيرية، لصاحب العمل الجديد، على أساس مسئولية المتبوع عن أعمال تابعه غير المشروعة، إعمالاً لنص المادة ١٧٤ من القانون المدني المصري ، كما سبق أن أوضحنا تفصيلاً أنفاً.

وفي النهاية نود أن نشير، إلى أن ذلك لا يستتبع بطلان عقد عمل العامل، ويقتصر الأمر على التعويض، الذي يدفعه صاحب العمل، لاستحالة التنفيذ العيني ، باعتبار أن الوصول إليه، يقتضي المساس بالحرية الشخصية لصاحب العمل(١٤٠).

---

(139) Soc.10/5/1983 Bull. Civ.V.No.251.

(١٤٠) همام محمد محمود زهران – مرجع سابق ، هامش (١١) ص ٣٩٩.

٣- اثر بطلان شرط عدم المنافسة :

إذا لم تتوافر شروط صحة الاتفاق، على النحو السالف بيانه ، فإن العامل يسترد حريته كاملة، في إمكانية ممارسته لمهنته بالتعاقد لدي صاحب عمل أخر ، سواء أكان منافس أم غير منافس للعمل السابق ، أو بالعمل استقلالاً لحسابه دون أدني مسئولية عليه .

أما إذا كان العامل قد حصل على مقابل - (مبلغاً نقدياً) - نقدي مقابل الإتفاق على شرط عدم المنافسة ، فلا شك أنه يجب أن يقوم برده، إذا تقرر بطلان هذا الاتفاق[١٤١].

أما إذا كان المقابل شيئاً اخراً ، كتعليم مهنة أو تدريب عليها ، فمن غير المتصور، أن يكون هناك رد كما في المثال السابق ، فلا يجوز للقاضي أن يعدل الإتفاق الباطل، بأن يرده إلى حدود المشروعية، التي تتفق مع القواعد القانونية التي تحكم الموضوع!!

لقد ذهب القضاء الفرنسي، في حكم له على الاعتراف بسلطة تقديرية للقاضي، في تعديل الإتفاق الباطل ورده إلى حدود المشروعية[١٤٢] . إلا أن محكمة النقض، رفضت ذلك، ونقضت ذلك، ونقضت الحكم[١٤٣].

---

(141) cass. Social, 22/1/1941, D.A. 1941, p. 163.
(142) Paris 15/10/1945, Dalloz, 1945, p. 77.
(143) cass. Social. 10/4/1945, G.P. 1945, t. 1 p. 204.

ويذهب جانب من الفقه[١٤٤] ، ونحن نؤيده، على أنه يجب أن يسمح للقاضي، باستعمال سلطته التقديرية في تعديل الإتفاق، ورده إلى حظيرة المشروعية . وهو ما اتجهت إليه بعض أحكام محكمة النقض الفرنسية الحديثة ، حيث قضت بصحة الشرط غير المحدد مكانياً مع حصره في الأقاليم التي كان يعمل فيها العامل، لحساب صاحب العمل السابق[١٤٥] ، أو بإنقاص المدة الزائدة المتفق عليها إلى الحد المقبول[١٤٦].

ويتفق هذا الرأي، مع مقتضى نظرية إنقاص العقد إعمالاً للمادة ١٣٤ من القانون المدني المصري، والتي تنص على أنه :- (إذا كان العقد في شق منه باطلاً أو قابلاً للبطلان ، فهذا الشق وحده هو الذي يبطل). وبالتالي فإن للقاضي سلطة، في أن يرد البطلان الوارد بالشرط الإتفاقي، إلى الحد الذي يتم فيه الحفاظ على التوازن، بين مصالح صاحب العمل السابق، وبين حرية العامل في ممارسة مهنته.

٤ - مدي استفادة الخلف الخاص لصاحب العمل من شرط الاتفاق بعدم المنافسة:

إعمالاً للقواعد العامة في القانون المدني ، فإن التزام العامل قبل صاحب العمل، بعدم المنافسة يظل قائماً ومقيداً له، تجاه الخلف الخاص لصاحب العمل . ذلك أن القاعدة هي أن الخلف الخاص يخلف السلف في

(١٤٤) حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ، هامش ٢ ص ١٦٣.
(145) cass. Social. 21/10/1960, t. 2, p. 11886.
(146) Paris, 15/10/1945, Dalloz, 1945, p. 77.

حقوقه، والتزاماته الناشئة عن عقد من العقود، إذا كان يعلم بها ، وكانت من مستلزمات الشيء الذي ينتقل إليه منه ، وحق صاحب العمل ، في إقتضاء الوفاء التزام عدم المنافسة ، إنما هو حق مكمل للمحل التجاري، الذي ينتقل إلى الخلف الخاص، فيكون من مستلزماته[١٤٧] . وذلك إعمالاً لنص المادة ١٤٦ مدني مصري، والتي تنص على أنه :- (إذا أنشأ العقد التزامات وحقوقاً شخصية تتصل بشيء ، انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص . فإن هذه الالتزامات والحقوق، تنتقل إلى هذا الخلف، في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء، إذا كانت من مستلزماته ، وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه)

٥- دور اتفاقيات العمل الجماعي في تطبيق شرط عدم المنافسة:

عقد العمل الجماعي، هو اتفاق تنظيم شروط العمل، وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر، وبين صاحب عمل أو أكثر . وعن طريق عقود العمل الجماعية، استطاع العمال عن طريقها، أن يحققوا قدراً كبيراً من التوازن في القوى بينهم وبين أصحاب الأعمال . وتنص المادة ١/١٥٤ من قانون العمل المصري الجديد لسنة ٢٠٠٣ على أنه :- (يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية، يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب).

---

(١٤٧) أحمد حسن البرعي ،مرجع سابق ، هامش ٩ ، ص ٦١٤ ، حسن كيره ، مرجع سابق ،هامش ١٠ ، فقره ١٦٢ ص ٣٢٧ ، همام محمد محمود زهران ، مرجع سابق هامش ١١ ص ٢٩٩.

وتستلزم عقود العمل الجماعية - عادة - أن تكون مكتوبة، وكذا شرط عدم المنافسة، دون أن يوجد في عقد العمل الفردي، إتفاق على ذلك. فهل يستطيع صاحب العمل، أن يتمسك بهذه الإشارة، لالزام العامل بعدم منافسته بعد انقضاء رابطة العمل ؟!

تكاد تجمع أحكام القضاء بفرنسا، على أنه في حالة عدم وجود اتفاق خاص بعدم المنافسة، في عقد العمل الفردي ، فإن العامل لا يلتزم به، حتى ولو كان اتفاق العمل الجماعي قد تضمن تحديداً زمنياً لعدم المنافسة(١٤٨).

ويترتب على ذلك، أن العامل لا يلتزم بعدم المنافسة، إلا استناداً إلى شرط في العقد الفردي في حدود التنظيم، الذي يضعه اتفاق جماعي. وعلى أية حال فإن المشرع المصري، قد حسم المسألة في المادة ١٥٤ في فقرتها الأولي، والتي تنص على أنه :- (في حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي، مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره). وبالتالي فإن عقد العمل الفردي هو الذي يؤخذ محلاً للتطبيق لكونه في مصلحة العامل، لعدم اشتماله على شرط عدم المنافسة ، سواء كان عقد

(148) Soc. 8/2/1965 Bull.civ. t.III.P. 81;Soc.19/5/1969 Bull.civ.

العمل الفردي، سابق على عقد العمل الجماعي، أو لاحق عليه ، وذلك وفقاً للمعيار الذي وضعته الفقرة الثانية من المادة ١٥٤ عمل موحد سالفة البيان.

****

الخاتمــة

بعد أن انتهينا من بحثنا المتقدم يمكن أن نستعرض في خاتمته أهمية موضوع بحثنا ، ثم نردفها ببيان أهم التوصيات التي خرجنا بها من البحث لمعالجة بعض أوجه القصور التي تم استنتاجها.

أولاً : أهمية البحث :

لقد استعرضنا خلال بحثنا، التزام العامل بعد منافسة صاحب العمل في كل من القانون المصري و السعودي (دراسة مقارنة) ،حيث عرضنا في البداية لتحديد مضمون هذا الالتزام،

بالتعرف على ماهيته ومبرراته وطبيعته القانونية وموقف الفقه الإسلامي منه، ثم أوضحنا بعد ذلك هذا الالتزام في ظل القواعد القانونية العامة ، ودون اشتمال عقد العمل عليه ، ثم تناولنا التنظيم القانوني، لاتفاق عدم المنافسة في حالة اشتمال عقد العمل عليه .

وعلى الرغم من أهمية هذا الالتزام، وارتباطه بمصالح متعارضة (مصلحة العامل، ومصلحة صاحب العمل)، واعتباره قيداً هاماً، يمس حق من الحقوق والحريات الشخصية، والدستورية للإنسان(وهو الحق في حرية العمل). من مجموع تلك الاعتبارات، استمد الموضوع أهميته في البحث، لطرح ما يثيره من مشاكل للوقوف على حل لها، سواء من واقع تفسير عقد العمل ذاته، وما ينطوي عليه من التزامات ، أو من واقع القواعد العامة في القانون المدني ، فضلاً عن افتقاره لوجود تنظيم قانوني كامل له بقانون العمل سواء السابق

رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أو قانون العمل المصري الجديد الموحد الحالي رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وهو ما أوضح مدى صعوبة الموضوع محل البحث، والذي يعتمد في وجوده بصفة أساسية، على الفقه وأحكام القضاء، الذي لعب دوراً كبيراً في إنشاء القواعد التي تحكم هذا الالتزام، والتي تحتاج إلى تنظيم حيث أن المتغيرات الإقتصادية ، أدت إلى زيادة الاهتمام في علاقات العمل، وضرورة السعي لتحقيق التوازن، بين الالتزامات المتبادلة الناشئة عن عقد العمل، سواء بالنسبة للعامل أو صاحب العمل. خاصة بعد انتهاء دور القطاع العام، في ميادين أنشطة عديدة، والاتجاه نحو الخصخصة، والتي يحتاج فيها العامل إلى قدر أدنى، من الضمانات حتى لا يعصف بحقوقه، في ظل هذا النظام الاقتصادي الجديد.

ثانيا : التوصيات

من مجموع ما تقدم ، يمكن أن نخرج من نتاج بحثنا ، ببعض التوصيات حول الموضوع ، والتي يمكن أن نردها إلى توصيات عامة ، وخاصة.

١- **التوصيات العامة** : تتمثل في حاجة الموضوع إلى تدخل المشرع ، سواء المصري أو المنظم السعودي ، لوضع تنظيم قانوني شامل للموضوع، بقانون العمل ، والذي نفتقده في الوضع الحالي ، ليوازن فيه بين المصالح المتعارضة للعامل ، وصاحب العمل ومصلحة المشرع، ولحماية العامل من تعسف صاحب العمل ومغالاته – أحياناً- في الشرط الجزائي، للإخلال بعدم المنافسة، ولما يمثله هذا الالتزام، من اعتباره قيداً خطيراً، يمس بمبدأ دستوري وهو:- حق، وحرية العامل في العمل

٢- **التوصيات الخاصة** : وتتمثل في الحاجة، إلى تنظيم بعض المسائل ذات الأهمية، والتي اختلف الفقه والقضاء بشأنها، حول الاجتهاد في وضع حلول لها، والتي تمثل رأينا الخاص بشأنها، وهي :

(أ) أنه يجب تعديل حكم المادة ٦٨٧ مدني، التي تقرر بطلان شرط عدم المنافسة، إذا ارتبط بشرط جزائي مبالغ فيه، لاشتماله على عقوبة مدنية قاسية، حيث أبطل الشرط الجزائي، وكذا شرط الالتزام بعدم المنافسة أيضاً. وقد كان أحرى بالمشرع هنا، أن يعمل القواعد العامة، وفقاً لنظرية إنقاص العقد لبطلان شق منه، إعمالاً لنص المادة ١٣٤ من القانون المدني المصري، بأن يبطل مثلاً الشرط الجزائي المبالغ فيه (أو يعطي للقاضي سلطة تقديرية، في إنزال المبلغ النقدي محل الشرط الجزائي، إلى الحدود الشرعية المعقولة) ودون إبطال الالتزام الأساسي، الذي يتمثل في شرط عدم المنافسة على غرار ما فعله بالمادة ٦٨٧ مدني سالفة البيان.

(ب) وجوب تدخل المشرع بتعديل المادة ٦٩/٥ من قانون العمل المصري، لمخالفته لما تقضي به المادة ٥٦/ط من ذات القانون، وما تقضى به المبادئ القانونية العامة، وفقا لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وذلك لتطبيقها شرط جديد لم يكن متطلبا – لجواز فصل العامل – في نص قانون العمل الملغي بالمادة ٦١/٦ من اشتراط ترتب إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة غلي إفشاء الأسرار من العامل لتبرير فصله. وهو ما قد يؤدي بالتالي إلى نتيجة غير منطقية، حيث سيلتزم صاحب العمل بعدم فصل العامل الذي يفشى أسرار

منشـأته ولكن بمـا لا يـؤدي إلـى أضـرار جسيمة بهـا، وهـو وضـع لا يتصـور قبوله من الناحية العلمية.

(ج) أنه يجب منح القاضي، سلطة تقديرية، في تعديل اتفاق عدم المنافسة – خاصة – من حيث تقدير نطـاق الحظـر، من حيث الزمان والمكـان وبـالقدر الكافـي؛ لحماية مصلحة المشروع.

(د) ضـرورة تعويض العامل، بمقابل نقدي مناسب، عند فرض شرط عدم المنافسة مـن صـاحب العمـل، مـع الـتزام العـامل بـرده، فضـلا عـن مسـئوليته العقديـة والتقصيرية، التي تترتب في حقه، من جراء خرقه هذا الالتزام.

****

(تم بحمد الله وعونه وتوفيقه)

****

قائمـــة المراجـــع

أولا : المعاجم :

المعجم الوجيز – طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم – جمهورية مصر العربية ١٤١٣ هجرية – ١٩٩٢ ميلادية.

ثانيا : المراجع القانونية العربية :

١ـ المؤلفات العامة :

١- **د. أحمد حسن البرعي** ، الوسيط في القانون الاجتماعي ، الجزء الثاني شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (قانون العمل الموحد الجديد) ، القاهرة ، دار النهضة العربية ٢٠٠٣.

٢- **د. إسماعيل غانم** ، قانون العمل ، طبعة سنة ١٩٦٢.

٣- **د. أكثم الخولى**، الوسيط في القانون التجاري، مطبعة الميدانى – القاهرة – طبعة ١٩٦٤.

٤- **السيد عيد نايل**، قانون العمل، دار النهضة العربية، طبعة سنة ٢٠٠٠/٢٠٠١.

٥- **د.أيهاب إسماعيل**، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، طبعة سنة ١٩٩٢.

٦- **د.توفيق حسن فرج**، قانون العمل، في القانونين اللبناني والقانون المصرى الجديد.

٧- **د. جميل الشرقاوي**: (أ) النظرية العامة للالتزام، الكتاب الثاني، أحكام الالتزام، دار النهضة العربية، ١٩٨٣.

(ب) الإثبات في المواد المدنية، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٨٣.

٨- **د.حسام الدين كامل الأهوانى:** (أ) شرح قانون العمل، طبعة ١٩٩١، مطبعة أبناء وهبه حسان – القاهرة.

(ب) شرح قانون العمل، طبعة ١٩٨٢/١٩٨١.

٩- **د. حسن كيرة**، أصول قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة ١٩٧٩.

١٠- **د. طلبة وهبه خطاب**، عقد العمل في دراسة لنظام العمل والعمال السعودي ، طبعة ١٤٠٢/١٤٠١ هجرية، مطابع جامعة الرياض.

١١- **د. عبد العزيز مرسي**، شرح أحكام قانون العمل المصري، طبعة ٢٠٠١، مطبعة حمادة، بقويسنا، المنوفية.

١٢- **د. عبد الرازق أحمد السنهورى**، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، المجلد الثانى، منقحة بواسطة المستشار مصطفي محمد الفقي، دار النهضة العربية ١٩٨١، المجلد الأول (العقد) والمجلد الثاني (العمل الضار والإثراء بلا سبب والقانون).

١٣- **د. عبد الودود يحيى**، قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، طبعة سنو ١٩٦٥.

١٤- **د. عبد المنعم فرج الصدة**، مصادر الالتزام، مطبعة دار نافع للطباعة والنشر طبعة١٩٨٤.

١٥- **د. عصام أنور سليم**، قانون العمل، طبعة ٢٠٠٢، منشأة المعارف بالإسكندرية.

١٦- **د. على العريف**، شرح تشريع العمل، مكتبة دار النشر للجامعات، جزء أول، طبعة سنة ١٩٥٤.

١٧- **د. فتحي عبد الصبور**، الوسيط في قانون العمل، مطبعة دار الهنا للطباعة، طبعة ١٩٨٥.

١٨- **د. محمد حلمي مراد**، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، طبعة ١٩٦١.

١٩- **د. محمد عبد الله نصار، والعوضي عثمان**، التشريعات العمالية الكتاب الأول – قانون العمل – الطبعة الثالثة، مطبعة الهادي فرج بالمنصورة، طبعة سنة ٢٠٠٢/ ٢٠٠٣.

٢٠- **د. محمد على عمران:** (أ) الوسيط في شرح أحكام قانون العمل المصري ، مطبعة جامعة عين شمس، طبعة ١٩٧٩/١٩٨٠.

(ب) الوسيط فى شرح نظام العمل والعمال السعودي، دار النهضة العربية – القاهرة ١٩٩٥.

٢١- **د. محمد لبيب شنب:** (أ) شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، سنة ١٩٨٣.

(ب) شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٧٦.

٢٢- **د. محمود جمال الدين زكي:** (أ) عقد العمل، مطبعة لجنة التأليف والنشر، طبعة ١٩٥٦.

(ب) عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، طبعة ١٩٨٢.

(ج) قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، طبعة سنة ١٩٨٣.

٢٣- **د. مصطفي طه**، القانون التجاري، الجزء الأول، مطبعة نهضة مصر، سنة ١٩٥٦.

٢٤- **د. منير فريد الدكمي:** (أ) شرح نظام العمل والعمال السعودي المقارن، دار حافظ جدة، طبعة سنة ٢٠٠٢.

(ب) دروس في قانون العمل، عقد العمل الفردي، القاهرة ١٩٩٨

٢٥- **د. همام محمد محمود زهران**، قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة طبعة ٢٠٠١.

٢٦- **د. نادره محمد سالم**، عقد العمل بين الشرعية والقانون الوضعي (دراسة مقارنة) – طبعة ١٩٩٤، مطبعة دار النهضة العربية – القاهرة.

٢٧- **د. يوسف عبد العزيز محمد عبد المجيد**، شرح نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية، الطبعة الرابعة ١٩٩٧، الدار السعودية للنشر.

٢٨- **د. يوسف قاسم**، التعامل التجاري في ميزان الشرعية، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٩٦.

٢ـ المؤلفات الخاصة (الرسائل والأبحاث):

١- **د. سهير منتصر** ، بحث في شروط عدم المنافسة في عقود العمل الفردية والجماعية ، في القانونين المصري والفرنسي ، القاهرة ١٩٨٢.

٢- **د. شواخ محمد الأحمد**، وإنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، سنة ١٤١٨ هجرية / ١٩٩٧ ميلادية.

٣- **د. رمضان عبد الله صابر** ، وقف عقد العمل ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق – جامعة القاهرة ، دار النهضة العربية ١٩٩٧.

٤- **د. نادره محمود سالم**، عقد العمل دراسة مقارنة بين الشرعية والقانون الوضعي، رسالة دكتوراه جامعة القاهرة، كلية الحقوق، سنة ١٤٠٩ هجرية / ١٩٨٨ ميلادية.

٣ـ المقالات والدوريات :

١- **د. حمدي عبد الرحمن** ، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في كل من القانونين المصري والفرنسي ، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ، السنة ١٦ ، العدد الأول يناير ١٩٧٤.

٤ـ القوانين :

١- **قانون العمل السعودي** رقم ٧٤٥ والصادر بتاريخ ٢٣-١٣٨٩/٨/٢٤ هجرية ١٩٦٩ ميلادية، والمتوج بالمرسوم الملكي رقم ٢١١٣ بتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هجرية والمنشور بالجريدة رقم ٢٢٩٩ بتاريخ ١٣٨٩/٩/١٩ هجرية.

٢- **قانون العمل المصري** الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، والصادر في ٢٠٠٣/٤/٧.

٣- **القانون المدني المصري** رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ وفقاً لآخر تعديلاته، والصادر في ١٩٤٨/٧/١٦ والمعمول به ابتداء من ١٥أكتوبر ١٩٤٩.

ثالثا : المراجع في الفقه الإسلامي:

١- **ابن حزم** ، المحلي ، مطبعة الجمهورية ١٣٩٢هجرية/١٩٧٢ ميلادية، الجزء الثامن.

٢- **ابن عابدين**، حاشية ابن عابدين، رد المختار على الدر المختار، مطبعة المنيرة ١٣٢٣ هجرية ، الجزء الخامس.

٣- **ابن قدامه**، المغنى ، الطبعة الثالثة، القاهرة ، مطبعة دار المنار ١٩٤٧،.

٤- **السيد محمد بن إسماعيل الأنسي**، سبل السلام ، مطبعة مصطفي الحلبي ، طبعة سنة ١٣٣٠ هجرية ، الجزء الرابع.

٥- **الحافظ أحمد بن على بن حجر العسقلاني**، فتح الباري بشرح صحيح البخاري، دار الريان للتراث، الطبعة الأولي ، القاهرة ١٩٨٦.

٦- **الدردير**، حاشية الدسوقي، مطبعة مصطفي محمد، القاهرة ١٣٧٣ هجرية ، الجزء الرابع.

٧- **منصور ابن يوسف البهوتي**، كشاف القناع، مطبعة الأميرية الشرقية، ١٣١٠، الجزء الرابع.

رابعا : المراجع الأجنبية:

A) ouvrages généraux :

1- **Beudant (Robert),** cours de droit civil français, 2e éd., Tome XI, librarie Arthur Rousseau, Paris, 1938.

2- **Brun**, L'évolution du régime de la concurrence irréguliére dans les rapports de travail Mélanges, Paul. Roubier, tome. II Dalloz – sirey, paris, 1961.

3- **GAUDU français** : A) le contrat du travail, Dalloz 1996
B) le licencement pour perte de confiance, dorit social, Dalloz, 1992.

4- **Gérard Lyon – Caen** : A) les clauses restrictives de liberté de travail, droit social, Sirey Paris 1963
B) le droit du travail, une techniue réversile, Dalloz 1995. C) Manuel droit social, de droit et de jurisprudence, libairie générale, Paris 1995.

5- **Gérard Lyon – Caen et Jean Plissier :** A) droit travail, 16e éd., Dalloz 1992.

B) Les grands arréts de troit de travail, 2e éd., Sirey – Paris, 1980.

6- **Gérard. Lyon – caen et Jean Plissier, Alin supiot** : droit du travail, 19e éd., Dalloz 1998.

7- **Javillier (J.C.)** : manuel de droit du travail, L.G.D.g., Paris, 1986.

8- **Jean – Emmanuel Ray,** droit du travail, 7e éd., Liasons, Paris, 1998 – 1999.

9- **Langlois (P.H) :** droit du travail, 6e éd., Sirey – Paris, 1987.

10- **Paul. Poubier,** le droit de la propriété industrielle, Tome, sirey, Paris 1957.

11- **Teyssié B.** , droit du travail, libraries techniues (LITEC), Paris 1980

B) Ouvrages Speciaux et des articles

1 - **Béraud (Jean-Marc):**l'enflueflce de la suspension du contorat detravail sur les relations institutionnelles dans l'entreprise social' 1980,

p. 151.

2- **Brun (A) et Galland (Henri),** traité de droit du travail, tome 2 Sirey , Paris 1977.

3- **Chirez(A),** La porte(Henri) de confiance par l'ernployeur constitue-t-elle un cause réelte et sérteuse de licencement, Dalloz 1981, p. 193.

4 - **Pirovane (A.),** Concurrcnce deloyale, Encyclopedie, Dalloz,Paris 1973,

p. 4.

5 - **R. Lindon, VaLidité de La cause** de non-Concurrence, J. C. P. 1960, p. 1593.

C) Des Théses :

1- **Béraud (Jean -Marc),** la suspension du contrat de travail, essai d'une théorie générale, Thése, Lyon 1979.

2 - **Charveriat (Philipe),De** la suspension des contrats, Thése, Lyon, 1964.

3- **Michel (Réne),** l'mterdiction de se rétablir dans la vente d'un fonds de commerce, thése 1929 Jouveed.

4 - **Schrameck (Jean),** De la clause de non-établissement dans la vente de fondsde commerce, librairie recueil Sirey, Thése Paris, 1941.

5 - **Serra (Yeves),** L'obligation de non-concurrence, Montpellier, librarie Sirey 1970.

6 -**Surraute (Raymond),** De la suspension dans l'exécution des contrats, Thése Paris 1929.

7 - **Vincent (Jean),** La dissolution du contrat de travail en droit allemand et en droit Français , These Lyon 1935.

Des abréviation اختصارات

Bull. civ. : Bulletin des arréts des chamber civil de Ia chamber de Ia Cour de cassation.

Com.: Arrét de la chambre comrnerciale de La Cour de cassation.

Cass.com.: Arrét de la chambre cominerciale de la Cour de cassation.

Cass. Soc.: Arrét de la chamber sociale de la cour de cassation.

Conv. Coll. Nat. Int.: Conventions collectives nationals interp-rofessionnelles.

C. T. : code du travail.

D. : Recueil Dalloz.

D. A. :Dalloz, Recueil analytiue de jurisprudence et de législation.

D. H. :Dalloz, Recueil Hebdomadaire de jurisprudence (Pour les années antérieures à 1941).

D. P. : Dalloz, recueil périodiue et critiue mensuel.

Ed. : édition.

G. P. : Gazette du palais.

J. C. P. : Jurisclasseur périodiue, la semaine juridiue.

الفـهـرس

الموضوع	الصفحة
مقدمة	٨
الباب الأول : مضمون الالتزام بعدم المنافسة وموقف الفقه الإسلامي	١١
تمهيد	١٢
الفصل الأول : مضمون التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (ماهيته ، ومبرراته ، وطبيعته القانونية).	١٥
المبحث الأول : ما هية التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ومبرراته	١٦
المبحث الثاني : الطبيعة القانونية لالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل	٢٥
١- إذا لم يتضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة	٢٥
٢- إذا تضمن عقد العمل شرط الالتزام بعدم المنافسة	٣٥
الفصل الثاني : موقف الفقه الإسلامي من التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل	٤١
الباب الثاني : التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل(وفقا للقواعد العامة ودون النص الصريح على بعقد العمل)	٤٧
تمهيد	٤٨
الفصل الأول : التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة. (أثناء سريان عقد العمل).	٥١

١- مدي وجود قيد قانوني يحظر على العامل الاشتغال في أوقات الفراغ ٥٣

٢- وجود القيد الاتفاقي بعدم العمل في أوقات الفراغ ٥٤

الفصل الثاني : التزام العامل بعدم المنافسة في ظل القواعد العامة (بعد انتهاء عقد العمل) ٦٠

الحالة الأولي : حالة اقتران المنافسة بإفشاء أسرار المنشأة بعد انتهاء عقد العمل ٦١

الحالة الثانية : الكشف عن معلومات لا تنطبق عليها وصف الأسرار الصناعية بالمعني الدقيق ٧٠

الباب الثالث : التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل (وفقاً للشرط الإتفاقي الصريح بعقد العمل) ٧٤

تمهيد ٧٥

الفصل الأول : مقتضى الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة (مضمونة ، وشروط صحته ، وموانع التمسك به ٨١

أولا : مضمون الشرط الإتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة ٨١

ثانيا: شروط صحة الشرط الإتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة ٨٤

الشرط الأول : كمال أهلية العامل وقت إبرام العقد ٨٩

الشرط الثاني : توافر المصلحة الجدية والمشروعة لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة ٩١

الشرط الثالث : نسبية حظر المنافسة من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ٩٣

الشرط الرابع : عدم جواز اقتران إتفاق عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه ١٠١

ثالثا : موانع التمسك بشرط عدم المنافسة (أو حالات سقوط شرط عدم المنافسة ١٠٤

الحالة الأولي : حالة فسخ صاحب العمل للعقد أو رفضه تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ١٠٤

الحالة الثانية : إذا فسخ عقد العمل بناء على خطأ من جانب صاحب العمل ١٠٧

الحالة الثالثة : وهي حالة النزول الصريح أو الضمني عن شرط عدم المنافسة (حالة إخلاء الطرف) ١٠٨

الفصل الثاني : القواعد الخاصة بتفسير الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة ، وإثباته وآثارة ١١٠

أولا : تفسير الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة

ثانيا : إثبات الشرط الاتفاقي ١١٦

ثالثا : آثار شرط عدم المنافسة ١١٨

١- مسئولية العامل في حالة الإخلال بشرط عدم المنافسة ١١٩

٢- مسئولية صاحب العمل الجديد ١٢١

٣- أثر بطلان شرط عدم المافسة ١٢٢

٤- مدى أستفاده الخلف الخاص لصاحب العمل من شرط الاتفاق بعدم المنافسة ١٢٣

٥- دور اتفاقيات العمل الجماعي في تطبيق شرط عدم المنافسة ١٢٤

الخاتمة ١٢٧

أولاً: أهمية البحث ١٢٧

ثانيا: التوصيات ١٢٨

قائمة المراجع ١٣١

الاختصارات ١٤٠

الفهرس ١٤٢

مستخلص الرسالة

نخلص من نتاج بحثنا، أن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في كل من القانون المصري والسعودي له مبرراته وطبيعته القانونية، ومؤيد من قبل الفقه الإسلامي. وتتمثل أهمية هذا الالتزام في كونه مرتبطاً بمصالح متعارضة (مصلحة العامل، ومصلحة صاحب العمل)، واعتباره قيداً هاماً يمس حق من الحقوق والحريات الشخصية والدستورية للإنسان (وهو الحق في حرية العمل).

وبناءً على تلك الاعتبارات، استمد الموضوع أهميته في البحث، لطرح ما يثيره من مشاكل للوقوف على حل لها، سواء من واقع تفسير عقد العمل ذاته وما ينطوي عليه من التزامات، أو من واقع القواعد العامة في القانون المدني، ولكن هذا الالتزام يفتقر لوجود تنظيم قانوني كامل له بقانون العمل سواء المصري أو السعودي. وهو ما جعلنا نقدم بحثنا هذا لوضع تصور لهذا التنظيم ، ومناقشة مختلف جوانب هذه الالتزام، وموقف القضاء منه، والذي دون شك يلعب دور أساسي في إنشاء القواعد التي تحكمه، في ظل غياب التنظيم القانوني كما سبق البيان.

ولقد خلصنا مما تقدم، بالخروج ببعض التوصيات حول تنظيم هذا الالتزام والتي يمكن أن نردها إلى توصيات عامة، وخاصة.

١. التوصيات العامة : تتمثل في حاجة الموضوع إلى تدخل المشرع، سواء المصري أو المنظم السعودي، لوضع تنظيم قانوني شامل للموضوع بقانون العمل والذي نفتقده في الوضع الحالي، ليوازن فيه بين المصالح المتعارضة للعامل، وصاحب العمل ومصلحة المشروع، ولحماية العامل من تعسف صاحب العمل، ومغالاته ـ أحياناً ـ في الشرط الجزائي يمس بمبدأ دستوري وهو : حق وحرية العامل في العمل.

٢. التوصيات الخاصة : وتتمثل في الحاجة إلى تنظيم بعض المسائل ذات الأهمية والتي اختلف الفقه والقضاء بشأنها، حول الاجتهاد في وضع حلول لها، والتي تمثل رأينا الخاص بشأنها، وهي :

أ ـ أنه يجب تعديل حكم المادة ٦٨٧ مدني، التي تقرر بطلان شرط عدم المنافسة، إذا ارتبط بشرط جزائي مبالغ فيه، لاشتماله على عقوبة مدنية قاسية، حيث أبطل الشرط الجزائي ، وكذا شرط الالتزام بعدم المنافسة أيضاً. وقد كان أحرى بالمشرع هنا، أن يعمل القواعد العامة، وفقاً لنظرية إنقاص العقد لبطلان شق منه، إعمالاً لنص المادة ١٣٤ من القانون المدني المصري، بأن يبطل مثلا الشرط الجزائي المبالغ فيه (أو يعطي للقاضي الشرعية المعقولة) ودون إبطال الالتزام الأساسي، الذي يتمثل في شرط عدم المنافسة على غرار ما فعله بالمادة ٦٨٧ مدني سالفة البيان.

ب ـ وجوب تدخل المشرع بتعديل المادة ٥/٦٩ من قانون العمل المصري الحالي، لمخالفته لما تقتضي به المادة ٥٦/ط من ذات القانون ، وما تقضي به المبادئ القانونية العامة، وفقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وذلك لتطلبها شرط جديد لمن يكن متطلباً ـ لجواز فصل العامل ـ في نص قانون العمل الملغي بالمادة ٦/٦١ من اشتراط ترتب إحداث أضرار جسيمة بها، وهو وضع لا يتصور قبوله من الناحية العملية.

ج ـ أنه يجب منح القاضي، سلطة تقديرية في تعديل اتفاق عدم المنافسة ـ خاصة ـ من حيث تقدير نطاق الحظر، من حيث الزمان والمكان، وبالقدر الكافي لحماية مصلحة المشروع.

د ـ ضرورة تعويض العامل، بمقابل نقدي مناسب عند فرض شرط عدم المنافسة من صاحب العمل، مع التزام العامل برده، فضلاً عن مسئوليته العقدية والتقصيرية التي تترتب في حقه، من جراء خرقه هذا الالتزام.